



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POST-GRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR**

**APLICACIÓN DE LA CONCEPCIÓN CONSTRUCTIVISTA EN EL
DESARROLLO DE HABILIDADES DE LIDERAZGO EN LAS MUJERES DE LA
COMUNIDAD DE EL PICACHO EN SAN CARLOS**

CEVIR MIRANDA SANCHEZ

**TESIS PRESENTADA COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA OPTAR POR
EL GRADO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR**

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMA

2014

ST

ÍNDICE GENERAL

Contenido	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	i
Introducción	ii
 Capítulo I	
1 1 Situación actual del problema	2
1 2 Planteamiento del Problema	6
1 3 Preguntas de Investigación	6
1 4 Supuestos	7
1 5 Justificación	7
1 6 Objetivos Generales	10
1 7 Objetivos Específicos	11
1 8 Alcance	11
1 9 Limitaciones	11
1 10 Proyecciones	12
 Capítulo II	
2 1 El constructivismo	14
2 1 1 Teoría del Desarrollo Cognitivo de Piaget	21
2 1 2 Teoría del Aprendizaje Significativo de David Ausubel	28
2 1 3 Teoría de la Instrucción de Jerome Bruner	30
2 1 4 Teoría Social Cognitiva de Lev Vygotski	31
2 1 5 Aprendizaje Escolar y Construcción del Conocimiento de César Coll	35
2 1 6 Teoría de la Inteligencias Múltiples de Howard Gardner	38
2 2 Planeamiento Didáctico con la concepción constructivista	44
2 3 Liderazgo	50
2 3 1 Concepto de Liderazgo	51
2 3 2 Teorías de Liderazgo	54
2 3 2 1 Enfoques conductuales	55

12 FEB 2015

Obsequio

2 3 2 2	Enfoques de Contingencia	57
2 3 2 1	Teoría de Fiedler	57
2 3 2 2	Teoría de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard	58
2 3 2 3	Teoría de Ruta Meta de Liderazgo	59
2 3 2 4	Teoría de Liderazgo Participativo	61
2 3 3	Nuevos Enfoques de Liderazgo	62
2 3 3 1	Autoliderazgo y Superliderazgo	63
2 3 3 2	Líder de Transformación	66
2 3 3 3	Líder estratégico	67
2 3 4	Habilidades de Liderazgo	67
2 3 5	Liderazgo femenino en latinoamérica	72
2 3 6	Liderazgo femenino de Panamá	75
2 3 7	Liderazgo de las mujeres de la comunidad de El Picacho en el distrito de San Carlos	85
 Capítulo III		
Metodología		88
3 1	Tipo de Investigación	89
3 2	Diseño de Investigación	89
3 3	Diseño Estadístico	90
3 4	Variables	90
3 4 1	Variable independiente	90
3 4 2	Variable dependiente	91
3 5	Definición Conceptual de Variables	91
3 6	Definición Operacional de Variables	92
3 7	Población	95
3 8	Muestra	95
3 9	Criterio de Inclusión	96
3 10	Criterio de Exclusión	96
3 11	Instrumentos	96
3 12	Procedimiento	97

Capítulo IV	
Resultados	99
Conclusiones	128
Recomendaciones	129
Capítulo V	
Propuesta	131
Bibliografía	172
Anexos	

INDICE DE CUADROS

NUMERO DE CUADRO	CONTENIDO	PÁGINA
Cuadro No 1	Edad de las participantes	99
Cuadro No 2	Escolaridad de las participantes	101
Cuadro No 3	Estado Civil	103
Cuadro No 4	Ingreso Familiar	105
Cuadro No 5	Pre y Post Prueba de la Escala De Observación	106
Cuadro No 6	Pre y Post Prueba de la Escala de Comunicación	108
Cuadro No 7	Pre y Post prueba de las escala de Resolver problemas	110
Cuadro No 8	Pre y Post prueba de la escala de Aumento de la moral	112
Cuadro No 9	Pre y Post prueba de la escala de Expresión emocional	114
Cuadro No 10	Pre y Post-prueba de la escala de Relación social	116
Cuadro No 11	Pre y Post prueba de la escala de Capacidad de general	118
Cuadro No 12	Comportamiento dentro de grupo	120
Cuadro No 13	Puntajes Totales y resultados de Prueba de los signos	121

ÍNDICE DE GRÁFICAS

NUMERO DE GRÁFICA	CONTENIDO	PÁGINA
Gráfica No 1	Muestra de Participantes por	
	Edad	100
Gráfica No 2	Distribución Porcentual segun	
	Escolandad	102
Gráfica No 3	Estado Civil	104
Gráfica No 4	Comparación entre pre y post prueba	
	De una misma participante en la escala	
	De observación	107
Gráfica No 5	Pre y Post-prueba de la escala de	
	Comunicación	109
Gráfica No 6	Resultados de la escala de resolver	
	Problemas	111
Gráfica No 7	Resultados de la escala de aumento de	
	la moral	113
Gráfica No 8	Resultados de la escala de expresión	
	Emocional	115
Gráfica No 9	Resultados de la escala de relación	
	Social	117
Gráfica No 10	Resultados de la escala de capacidad	
	General	119

Índice de Anexos

Anexo 1 Entrevista utilizada como diagnóstico

Anexo 2 Escala de Likert utilizada en pre prueba y post prueba

Anexo 3 Escala del comportamiento personal dentro de un grupo

Anexo 4 Evidencia fotográfica

Dedicatoria

**A mi padre César y mi madre Virginia por ser mis primeros docentes y
acompañarme en este proceso de aprendizaje**

Agradecimientos

A Dios por brindarme fortaleza y esperanza

A Milva Kenia Betzy Kenma Vielka Minam Dons Daniela Ana Betzy y Janeth por su interés participación y acogida en la comunidad de El Picacho en el distrito de San Carlos

A mi asesora la profesora Marta Evans por sus atinadas recomendaciones y tiempo invertido en la revisión y supervisión

A mi madrina Victoria por servir de enlace para hacer contacto con la población de esta investigación

A la Señora Dons Bellido y familia por hospedarme y hacerme sentir como en casa

A mi madre Virginia y hermano César por su modelo de perseverancia esfuerzo y éxito al igual que su incondicional apoyo económico

A todos aquellos que me motivaron a continuar gracias

RESUMEN

En este estudio tipo exploratorio con diseño cuasiexperimental realizamos un entrenamiento a 10 mujeres de la comunidad de El Picacho de San Carlos. Dicho entrenamiento fue en habilidades de liderazgo utilizando el enfoque constructivista a través de situaciones de aprendizaje que promovieron el trabajo cooperativo, el estudio de casos, el análisis de la propia conducta dentro de un grupo, el debate y el descubrimiento. Se aplicó una prueba antes y después del entrenamiento para observar si hubo cambios en las habilidades de observación, comunicación, aumento de la moral, expresión emocional, relación social y capacidad general, que son las habilidades que según Anthony D. Souza (conferencista internacional de liderazgo) son necesarias para ejercer un liderazgo efectivo. Se realizaron 7 sesiones de tres horas cada una.

Si hubo cambios entre pre y post prueba intrasujeto y los mayores cambios se registraron en la escala de observación, comunicación, resolver problemas y capacidad general.

SUMMARY

In this explorative type study with a semi-experimental approach we trained 10 women from the community of El Picacho de San Carlos. The training focused on leadership abilities using a constructive method throughout learning situations that promoted cooperative work, case study, the analysis of the conduct inside a group, the debate and discovery. A test was given before and after the training in order to observe any given change in the abilities of observation, communication, increase of moral, social relations, and general knowledge (general capacity) which are the abilities that Anthony D. Souza (international spokesman of leadership) remarks as necessary to practice an efficient leadership. Seven sessions with time duration of three hours each were made.

There were changes in the Pre and Post tests and the most notable changes were registered in the scale of observation, communication, problem solving and general knowledge (general capacity).

INTRODUCCIÓN

La educación superior universitaria panameña en general realiza un esfuerzo por mejorar los procesos de formación de sus estudiantes. La acreditación en cada una de sus fases contribuye a fijarnos en los detalles que garanticen experiencias de enseñanza y aprendizaje consonas con las necesidades de solución de problemas de la actualidad.

Desde 1996 cuando Jacques Delors compartió que los cuatro pilares de la educación son Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, a través de múltiples seminarios, conferencias, congresos mundiales y reuniones docentes se ha insistido en que el aprendizaje debe ser motivante y que se debe crear un contexto que permita la asimilación del conocimiento y la consecuente transformación del individuo para llevar ese aprendizaje a la práctica.

Cecilia Braslavsky, estudiosa del tema de las competencias pedagógicas, en 1999 consideró cinco competencias que deben formarse en los profesores: *competencia pedagógica – didáctica, la política-institucional, productiva, interactiva y especificadora*.

Por otro lado, otra investigadora del tema de las competencias docentes, Magaly Ruiz, hace un análisis de las competencias basándose en la teoría de Vigotsky; ella considera necesario tener presente que el individuo debe desarrollarse plenamente en función de la producción social; que el desarrollo del individuo debe ser progresivo y secuencial, donde debe existir una relación dialógica entre el maestro y el alumno, el grupo y el contexto. Es importante destacar que considera que el alumno aprende con la ayuda del otro, sea el maestro, un compañero, el grupo, la familia.

El constructivismo en los últimos años ha aparecido como la metodología más recomendada para enfrentar positivamente algunos de los roles docentes. Incluso algunos países de América del Sur iniciaron en años pasados sus reformas educativas en torno a esta nueva propuesta educativa.

En el año 2002 en Venezuela se realizó un estudio sobre los prototipos de interacción profesor alumno encontrándose aquellos que engloban aspectos socioafectivos socioestructurantes y relacionales En este mismo país se estudió el efecto de un programa cooperativo de aprendizaje de estrategias cognitivas sobre el desempeño en la comprensión de la lectura Esto se realizó en una muestra de 52 estudiantes de un curso introductorio a la carrera de ingeniería

Por su lado Panamá desde el año 2005 a través del Ministerio de Educación presenta tres propuestas del perfil del nuevo docente panameño Las propuestas corresponden a los años 1999 2000 y 2002 Este perfil se divide en tres áreas La personal la académica y la pedagógica

a Personal que describe atributos y rasgos referidos al educador como persona integral que dotado de potencialidades y cualidades es un miembro importante de la familia y la comunidad en que le corresponde vivir

b Académica En esta área se integran el conjunto de saberes referidos a las disciplinas que sustentan el vasto campo de la educación la pedagogía y los fenómenos naturales y sociales provenientes de la cultura sistematizada

c Pedagógico En esta área se incluyen los atributos o rasgos que se refieren al ejercicio técnico metodológico del quehacer de los procesos de enseñanza y aprendizaje Implica todo lo referido al quehacer docente en el aula la institución y la comunidad se refiere al desempeño del trabajo profesional como parte del sistema educativo

Unido al reto de las didácticas aplicadas en un aula de clase tenemos un problema social que ha sido acumulativo hasta nuestros días La disparidad de género Al respecto El Informe de desarrollo de 1997 nos decía *Las mujeres son desproporcionadamente pobres a menudo sin voz en la toma de decisiones y recargadas por la presión del trabajo productivo el cuidado de los niños y además de otras responsabilidades en el hogar y la comunidad Su falta de acceso a la tierra al crédito y a mejores oportunidades de trabajo coarta su habilidad para luchar contra la pobreza*

En el 2003 esta situación mejoró sin embargo hacen falta más esfuerzos y por esto entre los 8 objetivos del milenio que han de cumplirse hasta el 2015 el tercero es promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer

En el informe del PNUD del año 2014 en el objetivo No 3 sobre igualdad de género explican que a nivel mundial las mujeres que ocupaban un escaño parlamentario aumentaron en 42 de las 64 cámaras

The Global Gender Gap Report 2013 considera que el 70% de la brecha de género de la América Latina y el Caribe se ha cerrado ahora que la región registra la mayor mejora mundial anual

Al respecto Nicaragua encabeza la región ocupando el décimo lugar mundial México sube 16 posiciones para llegar a la 68 en tanto que Brasil se mantiene en la 62 Islandia presenta la menor brecha de género del mundo seguida de Finlandia Noruega y Suecia La octava edición anual del Informe clasifica 136 países conforme a su capacidad de cerrar la brecha de género en 4 esferas clave Salud y supervivencia logros educativos participación política e igualdad económica

En los países tanto emergentes como desarrollados la presencia de mujeres en cargos de liderazgo económico es limitada si se compara con el numero de mujeres que siguen cursos de educación terciaria y el numero de mujeres trabajadoras en total

En Panamá de los diputados de la Asamblea Legislativa del género femenino no superan el 15% A nivel de los Ministerios la situación es más evidente sin embargo es la primera vez que contamos con una Vice-presidenta y en periodos anteriores tuvimos una Presidenta de la Republica

Como parte del Plan Estratégico de educación superior aparece como objetivo No 6 Procurar en forma permanente el mejoramiento de la calidad pertinencia y equidad de la educación superior para lograr una mayor eficacia de modo que responda a las necesidades de desarrollo humano y el desafío de la sociedad

moderna Dentro de este marco una de las líneas prioritarias es impulsar un programa de atención a las necesidades de educación superior para grupos vulnerables

Como docente de educación superior en formación hemos querido contribuir con este Plan de Acción dirigiendo nuestro esfuerzo a un grupo de mujeres de una comunidad rural con la esperanza de que el enfoque constructivista utilizado contribuya a motivar a las mujeres de El Picacho en el distrito de San Carlos en el gusto por el aprender y a buscar en la educación la forma certera de mejorar su calidad de vida

En el capítulo 1 se describe el marco conceptual con la situación actual del problema el planteamiento del problema las preguntas de investigación los supuestos del estudio la justificación objetivos generales específicos alcance limitaciones y proyecciones

En el capítulo 2 se presenta el marco teórico en el que hacemos un pequeño recorrido por los modelos pedagógicos previos al enfoque constructivista luego concretamos en la explicación del constructivismo y las teorías constructivistas con sus principales precursores además describimos sobre cómo debe ser el planeamiento didáctico constructivista Posteriormente nos enfocamos en el tema de liderazgo su definición habilidades teorías hasta llegar a un resumen del liderazgo femenino en Panamá y compartimos lo que logramos conocer sobre el liderazgo de las mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos así como algunas características de esta comunidad

En el capítulo 3 se encuentra el diseño metodológico que incluye el tipo y diseño de investigación el diseño estadístico las variables con sus correspondientes definiciones conceptuales y operacionales la muestra los instrumentos y los procedimientos

En el capítulo 4 presentamos los resultados del estudio de investigación. Iniciamos mostrando a través de la estadística descriptiva las características de la muestra. Luego en cuadros y gráficas podemos observar las diferencias obtenidas entre la pre y post prueba aplicadas a la muestra. Una exposición en la cual expresamos algunos resultados cualitativos del trabajo realizado. De igual forma nuestras conclusiones y recomendaciones.

En el capítulo 5 en virtud de los resultados cualitativos obtenidos en la investigación presentamos una propuesta de seminario-taller denominada **Especialízate en ti** que tuvo por objetivo promover el autodescubrimiento como principal herramienta para la reconstrucción del amor propio y el establecimiento de relaciones sociales positivas en las mujeres de la comunidad de El Picacho. La Propuesta en su contenido inició con el reconocimiento de las cualidades personales y culmina con el establecimiento de metas. Esta propuesta se acompañó de una versión para trabajar el mismo tema con los niños para que sus madres pudieran aprovechar las actividades mientras sus hijos también aprendían como componente preventivo.

Finalmente se presentan los anexos.

Capitulo I
Marco Conceptual

1.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA

Del 8 de febrero al 11 de marzo del 2005 en la ciudad de Nueva York se realizó el cuadragésimo noveno período de sesiones de La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer denominada Beijing + 10. A estas sesiones asistieron 180 delegaciones gubernamentales y 2500 organismos no gubernamentales. Los debates ocurridos en estas reuniones permitieron vislumbrar algunos rasgos de lo que el futuro nos reserva para las mujeres. Mucha lucha y bastantes promesas conseguibles para lo cual vamos a necesitar líderes muy capacitadas. De igual forma en estas reuniones se pidió mayor atención para las mujeres más pobres porque se acrecienta la brecha por la dificultad de acceso a la educación y salud. Consideraron que la distancia geográfica no puede ser excusa para no entregar estos servicios.

¿Qué ocurre con la mujer en América Latina? Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) hoy en día hay más mujeres jóvenes que han terminado sus estudios en educación terciaria más que las de hace 30 años. lo que no ha cambiado es que como promedio las mujeres aun ganan menos que los hombres en todos los países de la OCDE cualquiera sea el nivel de educación (Revista Ellas 2004). Esto ocasiona que las mujeres sean desproporcionadamente pobres, a menudo sin voz en la toma de decisiones y recargadas por la presión del trabajo productivo, el cuidado de los hijos/as, las otras responsabilidades del hogar y la comunidad. En las áreas rurales su falta de acceso a la tierra, al crédito y a mejores oportunidades de trabajo empeora sus condiciones para luchar contra la pobreza.

El V Informe Nacional Clara González: situación de la mujer en Panamá 2008-2010 del Instituto Nacional de la Mujer nos menciona que de 148 747 personas con analfabetismo 49 % lo representan los hombres y un 60 % las mujeres. Estas cifras nos indican que a nivel nacional existe una mayor cantidad de

mujeres analfabetas, brecha que se evidencia en diversas provincias y comarcas así:

Provincia	Cantidad
Comarca Gnabe Bugle	30 864
Panamá	27 841
Veraguas	19 994
Chiriquí	19 919

De acuerdo con el Informe Clara González, el índice de paridad de género mide la proporción de matrícula de las mujeres en relación a la matrícula de los hombres. Cuando su valor es igual a 1 se registra la completa igualdad en lo relativo a porcentajes y participación de la matrícula. Hasta el 2010 el promedio general fue de 0.98. Este índice decrece en las comarcas hasta 0.73 a nivel de pre-media y media en la comarca Gnabe Bugle. En cuanto a educación superior, el Boletín Informativo de la Universidad de Panamá, nos indica que las mujeres son mayoría en casi todas las facultades. En la Universidad Tecnológica al 2010 de 17 003 estudiantes, 11, 167 fueron hombres y 5,836 fueron mujeres, lo cual nos indica que la oferta académica atrae más a los hombres, esto parece estar vinculado a la división de roles que aún persiste.

El Informe Clara González, expresa que Panamá está lejos de alcanzar el nivel mínimo de un 30 % de representación femenina en las legislaturas nacionales que ha sido recomendado por el PNUD. En un Informe presentado por la Comisión Económica para América Latina, denominado: Paridad de Género, se menciona a Panamá como ejemplo de países en los cuales, tener leyes de cuotas, no tiene efectos apreciables en sus respectivas legislaturas. ¿Cómo resolvemos esto? El periódico El Semanario, de la Universidad de Panamá, dice que las mujeres deben concienciarse más para exigirle a los gobiernos de América Latina que las tengan en cuenta en tiempos de política y para eso

deben estar empoderadas ya que el poder no viene de arriba sino de abajo viene de reconocerse como ser humano y exigir un tratamiento con ese reconocimiento

Segun la Política Publica de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Panamá empoderarse significa que las personas adquieren el control de sus vidas logran la habilidad de hacer cosas y de definir sus propias agendas Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de actividad económica resulta fundamental para construir economías fuertes establecer sociedades más estables y justas alcanzar los objetivos de desarrollo sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres de las familias y comunidades

Con estos objetivos la Organización de las Naciones Unidas a través de una de sus entidades denominada ONU mujeres quiere afrontar retos de manera que las mujeres puedan tener autonomía económica incluyendo oportunidades para un trabajo decente y acceso a activos básicos como protección social y laboral en todos los sectores de trabajo El éxito dependerá de muchos factores uno de ellos sin lugar a dudas es el avance que se lleve a cabo en materia de liderazgo y participación política de mujeres

Con esta misma visión en Panamá tanto el Gobierno Nacional como los Organismos No gubernamentales (ONGs) han recurrido a la educación de la población de mujeres como una de las principales herramientas en su lucha contra la pobreza y hacia la igualdad En un inicio fueron solamente temas de género luego se hizo mucho énfasis en el desarrollo sostenible y el medio ambiente en este momento se le está dando cada vez más importancia a los temas relacionados con la anticorrupción municipalidad y poder local Todas requieren del liderazgo femenino efectivo que pueda paulatinamente ir

venciendo las resistencias a los cambios que permitan mayor participación de la mujer en todas las tomas de decisiones

Ambos Gobierno Nacional y ONGs han intentado llevar a la práctica diferentes metodologías basadas en las corrientes en boga en cada momento específico. Actualmente se hace un esfuerzo por utilizar métodos y técnicas participativas que contribuyan a que cada mujer construya su propio conocimiento. Se opta por dinámicas de análisis en donde se proyectan las necesidades sentidas que se desprenden de su propia condición y se analizan junto con ellas colectivamente. El objetivo es producir cambios en la realidad.

Todas estas aplicaciones están bajo el marco de la concepción constructivista que parte del hecho obvio de que la educación hace accesible a sus participantes aspectos de la cultura que son fundamentales para su desarrollo personal y no sólo en el ámbito cognitivo. La educación desde esta perspectiva es motor para el desarrollo globalmente entendido lo que supone incluir también las capacidades de equilibrio personal, de inserción social, de relación interpersonal y motriz. Es por esta razón que continuamente desde los niveles pre-escolares hasta los superiores se hace un llamado al uso de la corriente constructivista que promueve procesos activos en la construcción del conocimiento y acepta la existencia de un sujeto cognitivo aportante que se transforma a sí mismo y a su entorno.

El constructivismo para trabajar en la concienciación de las mujeres y en la formación de líderes comunitarias es una de las mejores opciones. Sin embargo es una opción que hace un llamado a la variedad, al dinamismo, a la creatividad y sobretodo a la planificación. Todos estos aspectos directa o indirectamente están sujetos a la existencia de recursos cognoscitivos y recursos materiales incluyendo los monetarios. Podríamos decir que a pesar del esfuerzo del Gobierno y las ONGs de Panamá hay una gran cantidad de mujeres a las

cuales no se ha logrado capacitar otras que se les ha capacitado una vez y no se le ha podido brindar seguimiento

Para Panamá solicitar apoyo económico para financiar la formación de mujeres es más difícil de lo que era hasta hace algunos años cuando el tema de género era considerado prioridad y Panamá un país más necesitado. Algunos indicadores de nuestro país como el Canal de Panamá, Zona Libre de Colón, los niveles de exportación y otros comunican a los organismos de financiamiento que nuestro país sí tiene cómo financiarse sólo necesita mejor distribución de sus riquezas. Este no es el caso de países como Honduras, El Salvador y Nicaragua, en donde las poblaciones pobres son mayores y los recursos menores que los de nuestro país, por lo que Panamá debe competir por financiamiento internacional con estos países.

A pesar de esta situación, nuestras mujeres rurales siguen necesitando capacitación y ayudas de todo tipo, y hay que distribuir mejor no sólo las riquezas monetarias sino las riquezas cognitivas, porque el conocimiento es el que realmente transforma al individuo y a la sociedad.

Lograr esa mejor distribución debe ser el compromiso de todo Educador

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Qué efectos se obtienen al aplicar la concepción constructivista en el desarrollo de habilidades de Liderazgo en un grupo de 10 mujeres de la comunidad de El Picacho en el distrito de San Carlos en la provincia de Panamá?

1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Se obtienen efectos positivos en la habilidad de la comunicación?

¿Se obtienen efectos positivos en la habilidad de la observación?

- ¿Se obtienen efectos positivos en la habilidad de aumento de la moral?**
- ¿Se obtienen efectos positivos en la habilidad de expresión emocional?**
- ¿Se obtienen efectos positivos en la habilidad de relación social?**
- ¿Se obtienen efectos positivos en la habilidad de resolver problemas?**
- ¿Se obtienen efectos positivos en la capacidad general para el liderazgo?**

1 4 SUPUESTOS

$H_1 = p > 0.50$ La utilización de la concepción constructivista en el desarrollo de habilidades de liderazgo en un grupo de mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos mejora sus habilidades para liderar efectivamente

$H_0 = p \leq 0.50$ La utilización de la concepción constructivista en el desarrollo de habilidades de liderazgo en un grupo de mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos no mejora sus habilidades para liderar efectivamente

1 5 JUSTIFICACIÓN

La educación de la mujer tiene un rol preponderante en toda sociedad dado que se constituye en un elemento indispensable para combatir la pobreza y promover un desarrollo urbano y rural sostenible e incluyente. Cada vez se hace más necesaria la adopción de la dimensión de género y la articulación con el entorno productivo y social local.

Entendemos el concepto de género como las diferencias socio-culturales que existen entre mujeres y varones en determinados periodos históricos y que son impuestas por determinados sistemas de organización política económica cultural y social y por tanto modificables (Taborga)

En este sentido promover la participación y representación femenina a través de organizaciones fuertes y comprometidas con las dimensiones personales familiares productivas y socio-políticas ha demostrado ser una contribución potente y eficaz

A la población femenina a nivel mundial históricamente le ha sido difícil la participación en la toma de decisiones situación que condiciona a una gran cantidad de mujeres a permanecer al margen de los procesos de liderazgo Panamá no es la excepción en un estudio realizado por Urania Ungo sobre las desigualdades de género en nuestra sociedad panameña encontró que entre estas desigualdades merecen especial consideración las relativas al desigual acceso de hombres y mujeres a los recursos materiales y culturales y al poder en todos los ámbitos de la vida social en virtud de cómo éstas sostienen la reproducción social y sus desequilibrios

Afortunadamente se está siendo evidente el despertar de cada vez más y más mujeres en Panamá y el mundo Un ejemplo claro de esto es la reunión realizada en Nairobi Kenya el 13 de octubre del 2004 por 140 mujeres ecologistas pertenecientes a más de 60 países entre ellas la Premio Nobel de la Paz Wangari Maathai en la cual solicitaron se atienda el impacto de los químicos tóxicos y se reconozca el papel desempeñado de la mujer en la recuperación del medio ambiente de las regiones afectadas por las guerras También debatieron sobre el rol de las mujeres y niños como primeras víctimas de la pobreza las guerras y la destrucción del medio ambiente

Otro esfuerzo femenino admirable es el de Voces de Mujeres un proyecto del Intermediate Technology Development Group ITDG (Grupo de Desarrollo de Tecnología Intermedia) quien inició un diálogo con mujeres de dos de los barrios más pobres de Kenya Investigó acerca de cuál es según ellas la

manera más efectiva de participar en el debate político acerca de la pobreza un área en que las voces de las mujeres suelen no ser oídas

Estas mujeres concibieron un sorprendente uso de la tecnología. Recaudaron fondos para comprar su propio equipo de video digital: incluidas cámaras Betamax prestadas o usadas, aprendieron a escribir guiones, a filmar y a editar y aprendieron también a mostrar sus comunidades a través de registros de opiniones así como pedir contribuciones para sus historias y narrativas. El trabajo de video acerca de las experiencias de Mathare y Redeemed Village resultó en contactos directos y duraderos con representantes políticos y con personas a cargo de los servicios para la sociedad civil. Una de las consecuencias más importantes del proyecto fue una mayor participación en los procesos políticos: estas mujeres han podido también concretar un contrato con una red televisiva local para contribuir regularmente con noticias breves sobre sus barrios.

El impacto más importante y considerable se produjo a nivel individual ya que ahora las mujeres se sienten más seguras y la familia y la comunidad les muestra más respeto.

Estos son ejemplos del tipo de impacto que puede tener un proceso de formación para promover el desarrollo de habilidades de liderazgo y otras habilidades en poblaciones femeninas.

Esta formación de las mujeres que demuestra ser imprescindible para el progreso de todo país debe realizarse seleccionando las estrategias metodológicas más adecuadas con los recursos que mejores resultados puedan asegurar.

Para nosotros el constructivismo parece ser el enfoque más prometedor por varias razones: toma en cuenta el aprendizaje previo de la participante.

promueve la reflexión y las tareas desafiantes promueve aprendizajes significativos y sobretodo nos invita incesantemente a la cooperación tan necesaria para nuestro desenvolvimiento social

Tomando en cuenta todo lo expresado y apoyándonos en dos de los fundamentos del Foro Regional del Consejo Superior de Universidades Centroamericanas (CSUCA) como son La Investigación y el Servicio La investigación y el servicio a la comunidad para que la universidad no sea sólo acumulación de cultura y transmisión del saber sino un sistema de funciones que beneficie a la colectividad de la que se nutre (Cuaderno No 20 del CSUCA) hemos decidido contribuir al desarrollo de las habilidades de liderazgo en un grupo de mujeres utilizando la concepción constructivista de los procesos de enseñanza y aprendizaje La población que hemos escogido es la de la comunidad de El Picacho en el distrito de San Carlos Provincia de Panamá En primer lugar porque conocemos el antecedente de un grupo de mujeres que en años anteriores ha realizado esfuerzos por organizarse pero por las circunstancias en las que viven y el poco apoyo se desaniman y desunen en segundo lugar por la dificultad de acceso al lugar que trae como consecuencia que pocas terminen sus estudios de pre-media y media y que ninguna ingrese al nivel de estudio superiores

Identificar necesidades educativas de nuestra población y movilizar esfuerzos por lograr satisfacerlas para el bienestar comun es trabajar por una cultura de paz y esto desde nuestro punto de vista constituye la esencia de hacer docencia en el nivel superior por esto realizamos el presente estudio

1 6 OBJETIVOS GENERALES

- 1 Determinar los efectos de la concepción constructivista como eje de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el desarrollo de habilidades de liderazgo**
- 2 Promover el desarrollo educativo de las mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos como principal herramienta para mejorar su calidad de vida**

1 7 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1 Introducir actividades reflexivas ilustrativas y grupales para promover aprendizajes significativos en las mujeres de la comunidad de El Picacho en el distrito de San Carlos**
- 2 Contribuir en el desarrollo de habilidades de comunicación aumento de la moral de las personas resolución de problemas relaciones sociales y expresión emocional tan necesarias en los momentos de ejercer el liderazgo efectivo**
- 3 Valorar el aprendizaje cooperativo como mecanismo indispensable para el logro del fortalecimiento de una visión comunitaria de resolución de problemas**
- 4 Poner en práctica la auto y co-evaluación entre las participantes para iniciar el desarrollo de la capacidad de aprender a aprender**

1 8 ALCANCE

En esta investigación trabajaremos la concepción constructivista en los procesos de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de habilidades de liderazgo de un grupo de mujeres de una comunidad rural. Haremos énfasis en la reflexión de casos, el debate sobre asuntos comunitarios y la cooperación. Las habilidades a desarrollar serán la comunicación, expresión emocional, cómo aumentar la moral de las personas, relación social y resolución de problemas. Estas habilidades serán medidas de forma indirecta a través de un test.

1 9 LIMITACIONES

Trabajar en esta comunidad rural implica dificultad de acceso y el transporte a este sector genera un importante egreso presupuestario.

La incredulidad de las mujeres para participar de este tipo de actividades también ha influido en el tamaño de nuestra muestra.

1 10 PROYECCIONES

- ⚡ Motivar a la comunidad a solicitar capacitación a la Junta Comunal y demás instituciones responsables de estas áreas
- ⚡ Despertar inquietud por la búsqueda conjunta de soluciones para el desarrollo comunitario
- ⚡ Presencia de las mujeres en las decisiones políticas de la comunidad

Capítulo II
Marco Teórico

***Cuando empoderamos a las mujeres estamos empoderando comunidades a las
naciones a la humanidad en su conjunto***

Banki Moon
Secretario de la ONU
2010-2011

2.1 EL CONSTRUCTIVISMO

La competitividad a la que se enfrenta el mundo actual plantea necesidades de aprendizaje efectivas y duraderas. La realidad pone a prueba todas las teorías. El constructivismo se vislumbra como una de las mejores respuestas para promover habilidades atendiendo al contexto cultural del individuo. La concepción constructivista nos impulsa a conocer nuestra población de discentes para partir de su conocimiento previo. Los avances tecnológicos hacen un llamado a la creatividad para compartir contenidos interesantes de forma motivante al estudiantado. De allí la necesidad de estar dispuestos a planificar combinando actividades individuales y colectivas de interiorización y de expresión, de cooperación y de competencia, de rutina y de innovación.

En el aula de clases de manera guiada, intencional y sistematizada se brindan actividades que incentiven el descubrimiento y que creen un conflicto cognitivo entre las ideas anteriores del individuo y las nuevas ideas. Cuando el estudiante resuelve ese conflicto surge el nuevo conocimiento. El discente construye a partir de lo que ha aprendido con anticipación y va armando su propio rompecabezas con ayuda del docente.

El constructivismo es inspirado por diferentes teorías entre ellas: la teoría genética del desarrollo intelectual, las teorías del procesamiento humano de la información, la teoría del aprendizaje verbal significativo y la teoría socio-cultural del desarrollo y del aprendizaje.

El constructivismo postula la existencia y prevalencia de procesos activos en la construcción del conocimiento. Habla de un sujeto cognitivo aportante que claramente rebasa a través de su labor constructiva lo que le ofrece su entorno. De esta manera se explica la génesis del comportamiento y el aprendizaje, lo cual puede hacerse poniendo énfasis en los mecanismos de

influencia socio-cultural socio-afectiva o fundamentalmente intelectuales y endógenos (Díaz Barriga y Rojas)

La concepción constructivista propone iniciar procesos de enseñanza y aprendizaje en los cuales él o la participante pueden desarrollar el pensamiento y realizar acciones sobre contenidos significativos y contextualizados

El constructivismo surge en corrientes filosóficas como reemplazo de las tradiciones empiristas y racionalistas. Este enfoque reafirma que el ser humano adquiere el conocimiento a través de un proceso de construcción individual y subjetivo de manera tal que son nuestras teorías las que determinan nuestra percepción del mundo. El constructivismo considera que las teorías siempre pueden modificarse de modo que se puede contribuir una nueva teoría mejor que la anterior.

En el contexto educativo la concepción constructivista ofrece una explicación integradora sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje y al mismo tiempo aporta criterios para analizarlos, planificarlos, implantarlos y evaluarlos. Cualquier intervención pedagógica debe responder satisfactoriamente a aspectos relacionados con el rol del docente, la disponibilidad para el aprendizaje, el sentido del mismo, así como qué es lo que provoca que los discentes aprendan los contenidos curriculares y cómo evaluar esos aprendizajes.

La concepción constructivista plantea el papel que ocupa cada uno de estos elementos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La finalidad de la concepción constructivista es elaborar un esquema de conjunto orientado a analizar, explicar y comprender la educación. (De Garcés y Botacio)

Para organizar los postulados centrales de los enfoques constructivistas algunos autores han hecho un esfuerzo por establecer clasificaciones. Podemos mencionar las categorías de Moshman quien diferenció tres enfoques constructivistas

- ➡ Un constructivismo exógeno según el cual el conocimiento se desarrolla por la construcción de una representación del mundo exterior. La enseñanza directa, la retroalimentación y las explicaciones influyen en el aprendizaje. El conocimiento es fidedigno en cuanto refleja la forma en que son las cosas en la realidad. Las teorías del procesamiento de información son un ejemplo.
- ➡ Un constructivismo endógeno. El conocimiento se construye al transformar, organizar y reorganizar el conocimiento previo. El conocimiento no es un espejo del mundo externo, aunque la experiencia influye en el pensamiento y el pensamiento en el conocimiento. En este enfoque la exploración y el descubrimiento son más importantes que la instrucción. La teoría de Piaget es un ejemplo.
- ➡ El constructivismo dialéctico. El conocimiento se construye a través de las interacciones sociales y la experiencia. De esta forma lo que el individuo/a comprende del mundo externo está determinado por la cultura, el lenguaje, las creencias, las relaciones con los demás, la enseñanza directa y el modelamiento. En este enfoque el descubrimiento guiado, los modelos, el conocimiento previo y el entrenamiento influyen en el aprendizaje. Ejemplo de este enfoque es la teoría de Vygotsky.

Otra clasificación nos la ofrece Díaz Barriga y Rojas quienes prepararon un excelente cuadro en el cual diferencian tres enfoques constructivistas con sus correspondientes implicaciones educativas tal como se presenta en el cuadro a continuación.

Enfoque	Concepciones y principios con implicaciones educativas	Papel de los actores educativos
Psicogenético	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Énfasis en la auto estructuración ✚ Competencia cognitiva determinada por el nivel de desarrollo intelectual ✚ Modelo de equilibración: Generación de conflictos cognitivos y reestructuración conceptual. ✚ Aprendizaje Operatorio: Sólo aprenden los sujetos en transición mediante abstracción reflexiva. ✚ Cualquier aprendizaje depende del nivel cognitivo inicial del sujeto. ✚ Énfasis en el currículo de investigación por 	<p>Papel del alumno: Constructor de esquemas y estructuras operatorias</p> <p>Papel del docente: Facilitador del aprendizaje y desarrollo.</p> <p>Enseñanza: Será indirecta y por descubrimiento</p> <p>Aprendizaje: Determinado por el desarrollo.</p>

	ciclos de enseñanza y en el aprendizaje por descubrimiento.	
Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Teoría del Aprendizaje verbal significativo ❖ Modelos de procesamiento de la información y aprendizaje estratégico. ❖ Representación del conocimiento: Esquemas cognitivos y modelos mentales episódicos. ❖ La motivación por aprender es relevante. ❖ Énfasis en el desarrollo de habilidades del pensamiento, aprendizaje significativo y solución de problemas. 	<p>Alumno: Procesador activo de la información</p> <p>Docente: Organizador de la información tendiendo puentes cognitivos, promotor de habilidades del pensamiento y aprendizaje.</p> <p>Enseñanza: Inducción del conocimiento esquemático significativo y de estrategias o habilidades cognitivas: El cómo del aprendizaje determinado por conocimientos y experiencias previas</p>
Sociocultural	➤ Aprendizaje situado o en contexto dentro de	Alumno: Efectúa apropiación o

	<p>comunidades de práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprendizaje de mediadores instrumentales de origen social. ➤ Creación de zonas de desarrollo próximo. ➤ Origen social de los procesos Psicológicos superiores. ➤ Andamiaje y ajuste de la ayuda pedagógica. ➤ Énfasis en el aprendizaje guiado y cooperativo. ➤ Evaluación dinámica y en contexto. 	<p>reconstrucción de saberes culturales.</p> <p>Docente: Labor de mediación por ajuste de la ayuda pedagógica.</p> <p>Enseñanza: Transmisión de funciones psicológicas y saberes culturales mediante interacción en zona de desarrollo próximo.</p> <p>Aprendizaje: Interiorización y apropiación de representaciones y procesos.</p>
--	---	--

Si nos damos cuenta en todos los enfoques se refieren al alumno o participante como un protagonista del proceso de enseñanza y aprendizaje, llámese constructor de esquemas, procesador activo o reconstructor de saberes. El proceso inicia con el aprendizaje previo del alumno y termina con la reconstrucción conceptual o interiorización en el alumno. El o la docente como facilitador/a será el puente en ese camino que recorre el alumno hacia el conocimiento.

Para poder tener éxito en el proceso mediador el docente que desee poner en práctica procesos de enseñanza – aprendizaje bajo una concepción constructivista debe tener en cuenta algunos principios educativos

- ✚ El aprendizaje implica un proceso constructivo interno autoestructurante y en este sentido es subjetivo y personal**
- ✚ El aprendizaje se facilita gracias a la mediación o interacción con los otros por lo tanto es social y cooperativo**
- ✚ El aprendizaje es un proceso de reconstrucción de saberes culturales**
- ✚ El grado de aprendizaje depende del nivel de desarrollo cognitivo emocional y social y de la naturaleza de las estructuras del conocimiento**
- ✚ El punto de partida de todo aprendizaje son los conocimientos y experiencias previas que tiene el aprendiz**
- ✚ El aprendizaje implica un proceso de reorganización interna de esquemas**
- ✚ El aprendizaje se produce cuando entra en conflicto lo que el alumno ya sabe con lo que debería saber**
- ✚ El aprendizaje tiene un importante componente afectivo por lo que juegan un papel crucial los siguientes factores el autoconocimiento el establecimiento de motivos y metas personales la disposición por aprender las atribuciones sobre el éxito y el fracaso las expectativas y representaciones mutuas**
- ✚ El aprendizaje requiere contextualización Los aprendices deben trabajar con tareas auténticas y significativas culturalmente y necesitan aprender a resolver problemas con sentido**
- ✚ El aprendizaje se facilita con apoyos que conduzcan a la construcción de puentes cognitivos entre lo nuevo y lo familiar y con materiales de aprendizaje potencialmente significativos**

Estos principios educativos se nutren de las diferentes teorías de grandes pensadores como Piaget Ausubel Bruner Vygotsky Coll y Gardner Cada uno brinda su aporte a esta concepción constructivista A continuación compartimos las principales ideas de estos grandes estudiosos

2.1.1 TEORÍA DEL DESARROLLO COGNITIVO DE PIAGET

Jean Piaget un biólogo suizo que se convirtió en psicólogo ha sido uno de los científicos más influyentes del constructivismo y tuvo que sufrir muchos rechazos antes de que su teoría fuera acogida

Los investigadores americanos conocían el trabajo de Piaget desde 1930 pero no le prestaron mucha atención hasta 1960 la principal razón es que las ideas y los métodos de Piaget eran muy diferentes al conductismo el cual dominaba la psicología americana de mediados del siglo XX (Berk)

La teoría de Piaget proporciona una explicación del desarrollo del pensamiento de la infancia a la vida adulta Según Piaget los seres humanos construyen activamente el conocimiento mientras exploran el mundo y este desarrollo cognitivo tiene lugar en etapas

Las preguntas iniciales de Piaget para formular su teoría fueron ¿Cómo se pasa o se avanza de una etapa a la otra? ¿Cuál es la condición necesaria para superar determinado estadio del desarrollo?

Dice Piaget que hay que construir estructuras mentales nuevas a estas estructuras mentales nuevas les dio el nombre de Esquemas (Pérez 2002 14)

Los esquemas son formas sensorio-motrices de conocer el mundo por percepción o acción directa se le puede definir de manera informal como una estructura del conocimiento sobre algun tema o de una manera más técnica como una estructura de datos para representar conceptos genéricos de la memoria (Leahey y Harris 1998 218)

La mirada o comprensión atenta se califican como esquemas pues son acciones con un propósito. Los esquemas proporcionan los fundamentos conductuales originales de las acciones mentales posteriores. Funcionan sobre objetos físicos dados inmediatamente los objetos se internalizan en esquemas mentales y como tales son sometidos a la acción mental por los esquemas intencionalizados denominados operaciones. Por ejemplo Algunos objetos pueden golpearse otros chuparse otros agarrarse y así sucesivamente. Esto constituye un tipo sensorio-motor primitivo de clasificación de los objetos en categorías que se solapan

Piaget cree que esa clasificación sensorio-motriz se intencionaliza y se hace más general proporcionando las estructuras cognitivas que subyacen a la clasificación de objetos bajo títulos conceptuales en etapas posteriores de la infancia y la adultez (Berk)

Entendiendo todo esto podemos decir que el desarrollo cognitivo supone más que el almacenamiento de nuevos hechos e ideas porque nuestros procesos del pensamiento van cambiando a lo largo de la vida aunque estos cambios ocurren lentamente. Según Piaget son cambios continuos y radicales porque hay un esfuerzo de todos nosotros por imponer un sentido al mundo. Este sentido podemos lograrlo a través de la interacción de cuatro factores

- ⚡ **Maduración biológica**
- ⚡ **Actividad**
- ⚡ **Experiencias sociales**
- ⚡ **Equilibrio**

Conozcamos de que se trata cada uno La maduración biológica es el proceso por el cual determinados sistemas del organismo adquieren capacidad para la ejecución de una determinada tarea por ejemplo La maduración del sistema musculo-esquelético permite al niño ponerse de pie y empezar a caminar (OCEANO)

Estos procesos están programados genéticamente desde nuestra concepción lo que debemos procurar para el desarrollo cognoscitivo adecuado es el alimento y el cuidado que nos mantenga sanos desde la niñez a la adultez El segundo factor es la actividad que viene a ser como el despliegue del potencial de acción que se alcanza con la maduración de los diferentes sistemas Este despliegue pasa a formar parte de nuestra forma de actuar de vivir y de ser

De esta forma segun Piaget modificamos nuestros procesos del pensamiento al mismo tiempo que actuamos sobre el ambiente es decir conforme exploramos probamos observamos conforme actuamos y usamos con nuestros cinco sentidos

El tercer factor son las experiencias sociales y este factor se deriva de la actividad pensemos un poco cuando tenemos actividad no sólo interactuamos con los objetos físicos e inanimados sino con un mundo de personas De estas personas también aprendemos todo lo propio de cada cultura de cada lugar en particular Piaget

considera que nuestro desarrollo cognoscitivo está influenciado por esa transmisión social de no ser así tendríamos que reinventar los conocimientos de cada una de nuestras culturas

El cuarto factor es el equilibrio que es la búsqueda del balance en los procesos de cambios que se experimentan durante la actividad y las experiencias sociales. Todos ponemos a prueba lo funcional o no de esas experiencias si funcionan producen satisfacción y hay equilibrio (Berk)

Junto a estos factores Piaget nos habla también de dos tendencias básicas o funciones invariantes del pensamiento que todas las especies heredamos *La organización y la adaptación*

La organización la consideró como el ordenamiento, combinación y reacomodo de conductas y pensamientos en sistemas coherentes. La adaptación es el ajuste al ambiente (Woolfolk)

La adaptación tanto orgánica como mental es para Piaget una equilibración progresiva entre el mecanismo de asimilación y acomodación (Pérez 2009 17)

La asimilación es la incorporación de un elemento exterior (información, objeto, acontecimiento) a un esquema de conocimiento ya desarrollado por la persona. El sujeto recoge la información y la adapta a la que ya conoce. No se somete a la influencia del medio, lo modifica imponiéndole su propia manera de percibirlos. Este concepto es una de las grandes fortalezas de la teoría de Piaget y coincide con los pensamientos filosóficos que nos hablan del problema de la percepción de la realidad, los cuales

nos dicen que percibimos de acuerdo con nuestra experiencia por tanto como resultado habrá tantas realidades como sujetos Refutar un concepto como el de asimilación es sumamente difícil mucho más cuando vivenciamos todos los días diferencias entre nosotros y es muy probable que se deba a procesos de asimilación diferentes puesto que las experiencias también lo son

El otro concepto pilar de esta teoría es el de acomodación que es la modificación de esquemas que ya poseemos para responder a una nueva situación tomando en cuenta las particularidades propias de los elementos con los cuales tenemos contacto Ambos procesos ocurren a la par ¿Cómo? En cada intercambio que tenemos con nuestro entorno interpretamos la información utilizando las estructuras que ya existen en nosotros y las modificamos para llegar a un mejor ajuste con las experiencias Cuando no estamos cambiando mucho es que estamos asimilando más que acomodando es decir hay equilibrio cognitivo lo cual implica una condición estable cómoda Cuando empezamos a cambiar es que la nueva información no encaja con lo que ya conocemos hay entonces desequilibrio incomodidad ésta nos hace buscar nuevas formas que solucionen el desequilibrio con lo que nuestro pensamiento cambia y avanza Una vez modificados los esquemas vuelven otra vez a la asimilación ejercitando sus estructuras recientemente modificadas hasta que estamos preparados/as para modificarlas otra vez y así caminamos hacia las etapas ulteriores

Cada una de las cuatro etapas de Piaget se agrupan junto a cambios cualitativos similares en muchos esquemas que se producen durante el mismo periodo de desarrollo Un resultado es

que su secuencia de etapa tiene dos importantes características, una que es invariable, lo que significa que las etapas siempre emergen en un orden fijo, no puede ser omitida ninguna etapa; y dos de estas etapas son universales, son apropiadas para describir el desarrollo cognitivo en cualquier lugar.

A continuación mostramos el cuadro con cada una de las etapas.

ETAPAS DEL DESARROLLO DE PIAGET

PERIODO	ESTADIO	EDAD
Etapas Sensoriomotora	Estadio de la Coordinación de los esquemas de conducta previos.	8 meses a 1 año
	Estadio de los nuevos descubrimientos por experimentación.	1 año a 1 año y medio
	Estadio de las nuevas representaciones mentales.	1 año a 2 años
Etapas Preoperacional	Etapa preconceptual	2 a 4 años
	Estadio intuitivo	4 a 7 años
Etapas de Operaciones concretas		7 a 11 años
Etapas de Operaciones formales		11 años en adelante

Para Piaget las operaciones son representaciones mentales de acciones que obedecen a reglas lógicas siguen la dirección del desarrollo cognitivo (Berk 1999 305)

De acuerdo con estas etapas el educador debe crear un ambiente estimulante de experiencias que faciliten en el individuo su acceso a las estructuras cognoscitivas de la etapa inmediatamente superior En consecuencia el contenido de dichas experiencias es secundario lo importante es que el individuo aprenda el proceso (de leer y escribir por ejemplo) siempre que esto contribuya al afianzamiento y desarrollo de su capacidad de pensar de reflexionar (Flórez)

En esta pequeña afirmación difenimos del autor Flórez porque consideramos que son importantes tanto los procesos que nos llevan al desarrollo de las operaciones formales como los contenidos que se trabajan con un grupo o individuo determinado lo que si pensamos es que cada contenido debe darse justo en un clima que permita la reflexión y la dinamización de los procesos de asimilación y acomodación hay que crear un desequilibrio para promover la búsqueda del individuo en sus esquemas y la consecuente acomodación Como educadores es importante que indagemos sobre cuáles son las estrategias que utilizan los participantes para resolver un problema observarlos y escucharlos cuando trabajan para no cometer el error de producir un desequilibrio que no puedan resolver Será una tarea bastante difícil identificar el punto exacto para no colocar una tarea muy simple que aburra o una tan compleja que no puedan entender Las tareas deben incluir manipulación física y mental para que haya construcción del conocimiento

2.1.2 TEORÍA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DE DAVID AUSUBEL

David Ausubel es un psicólogo educativo que a partir de las década de los sesenta dejó sentir su influencia por medio de una serie de importantes elaboraciones teóricas y estudios acerca de cómo se realiza la actividad intelectual en el ámbito educativo. Su obra ha guiado hasta el presente múltiples experiencias de diseño e intervención educativa.

Ausubel postula que el aprendizaje implica una reestructuración activa de las percepciones, ideas, conceptos y esquemas que el aprendiz posee en su estructura cognitiva. Para él, aprender no es una simple asimilación pasiva de información literal; el sujeto la transforma y estructura. Los materiales de estudio y la información exterior se interrelacionan e interactúan con los esquemas de conocimiento previo y las características personales del aprendiz.

Considera que no es factible que todo el aprendizaje significativo que ocurre en el aula deba ser por descubrimiento; antes bien, propugna por el aprendizaje verbal significativo que permite el dominio de contenidos curriculares que imparten en los centros educativos, principalmente del nivel medio y superior (Díaz Barriga).

Esto pareciera resolver el problema del cual hablábamos al comienzo, pero la reflexión sobre el aprendizaje verbal significativo también toma su tiempo, puesto que los significados varían de persona a persona y el educador mientras retroalimenta la reflexión.

debe ir integrando conceptos y solicitando integración por parte del aprendiz. Ahora bien, en realidad nosotros consideramos que cuando hay reflexión hay descubrimiento para nosotros ocurre algo así como el "insight" de la Gestalt. Se comprende la situación.

En cuanto a las situaciones de aprendizaje escolar de las que habla Ausubel, compartimos su teoría sobre la recepción y el descubrimiento significativo porque pensamos que si al aprendiz no le interesa ese conocimiento porque no está acorde con sus metas personales, porque lo considera inútil o porque no entra en conflicto con nada de lo que realmente corresponde a un valor para sí en su cúmulo de conocimientos, no es entonces significativo. Por tanto, la información permanece en la memoria a corto plazo y no hay aprendizaje duradero. En la recepción repetitiva hay una mayor fijación de la información, pero no hay interiorización de la misma.

Con relación al descubrimiento repetitivo, diferimos un poco porque pensamos que algo sólo se puede descubrir una vez. Después verificamos y confirmamos cualidades, pero ya el descubrimiento está hecho y sí es cierto que conducir una clase con sólo técnicas o interrogantes de descubrimiento toma mucho tiempo y podría también frustrar a algunos/as aprendices que van con la expectativa de encontrar en el educador/a un experto/a. Veamos que nos dice Jerome Bruner.

2.1.3 TEORÍA DE LA INSTRUCCIÓN DE JEROME SEYMOUR BRUNER

Desde 1966 Bruner expone la Teoría de la Instrucción y manifiesta a que se deben encarar cuatro aspectos principales, estos son:

- ✓ La predisposición al aprendizaje
- ✓ La vía en que el cuerpo de conocimiento puede ser estructurado así que pueda ser rápidamente aprehendido por el educando
- ✓ Las secuencias más efectivas para presentar el material y
- ✓ La naturaleza y ritmo de premio y castigo

Los métodos buenos para la estructuración del conocimiento deben resultar en la simplificación la generación de nuevas proposiciones y el incremento de la manipulación de información

En obras posteriores Bruner incluye los aspectos sociales y culturales del aprendizaje en esta Teoría de la Instrucción

Los principios de Bruner para ser aplicados en el aula son

- 1 La instrucción debe abarcar a las experiencias y los contextos que hacen a los estudiantes deseosos de aprender (presteza)
- 2 La instrucción debe ser estructurada de forma tal que puede ser fácilmente aprehendida por el educando (organización en espiral)
- 3 La instrucción debe ser diseñada para facilitar la extrapolación y para llenar las brechas (ir más de la información ofrecida)

En esta dirección Bruner es un excelente marco para evaluar el nivel de micro-planificación educativa la del nivel del aula de clases Por ello es que consideramos que el constructivismo debe tomarlo en cuenta para no caer en la trampa de los extremos individualismo del proceso mental y la colectivización del ambiente educativo El aula de clase crea su propia autonomía que resume toda la dinámica educacional Una autonomía que se renueva cada vez con los insumos del hogar la calle y los otros ambientes de la vida de cada educando y del instructor Pero en la base de todo se encuentra cómo pensamos a partir de la base material que es nuestra biología

Como la experiencia de Bruner es sobre la instrucción en clase el instructor debería tratar y entusiasmar a los estudiantes en descubrir principios por sí mismos. El instructor y los educandos deben comprometerse en un diálogo activo y la tarea del instructor es 'traducir' la información para que sea aprendida en un formato apropiado del estado de entendimiento del educando. En consecuencia el currículo debería organizarse de manera espiral que permita que el educando continuamente construya sobre lo que ha aprendido previamente. Veamos que nos dice Vigotsky.

2.1.4. TEORÍA SOCIAL COGNITIVA DE LEV SEMENOVICH VYGOTSKY

Psicólogo ruso que expuso ideas sobre el lenguaje, la cultura y el desarrollo cognoscitivo. Vygotsky considera que el desarrollo del pensamiento y la conciencia son un proceso socio-histórico-cultural; por esta razón su teoría también es llamada de esta forma:

Su pregunta inicial fue ¿Cómo adquiere el ser humano el conocimiento?
(Pérez, obra citada 19)

Vygotsky propone el desarrollo máximo y multifacético de las capacidades e intereses del aprendiz. Tal desarrollo está influido por la sociedad, por la colectividad donde el trabajo productivo y la educación están íntimamente unidos para garantizar a los aprendices no sólo el desarrollo del espíritu colectivo sino el conocimiento científico-técnico y el fundamento de la práctica para la formación científica de las nuevas generaciones (Flórez).

No somos seres ermitaños, somos sociables por excelencia en un mundo entrelazado por relaciones entre personas, cosas y situaciones. Nuestra especie humana desde su nacimiento es socializada a través de la

relación del bebé con las figuras significativas esas figuras tienen diferentes verbalizaciones de acuerdo a la cultura familiar y social en la que han crecido así el proceso socializador para un bebé del área rural es diferente que para uno del área urbana ¿Cómo negar esta realidad?

En esta teoría tenemos una gran alternativa para resolver el problema de nuestras aulas de clases en las cuales muchas veces enseñamos conceptos y procedimientos pero las actitudes quedan en tercer o ningún plano Esto crea un arrastre que se lleva para las áreas de trabajo en las cuales las actitudes y las relaciones hacia las otras personas pueden representar una gran diferencia entre el éxito o fracaso individual y organizacional Hoy en día las compañías gastan importantes sumas de dinero en capacitar a sus empleados para que sepan trabajar en equipo porque anteriormente nuestra educación con la idea del refuerzo enfatizaba mucho en conductas individuales y no en las colectivas Si acogemos esta teoría desde los primeros años en la educación en los niveles superiores pensar colectivamente ya se tendría como parte de una ética intencionada y los resultados en el mundo profesional y la sociedad en general mejorarían pues disminuirían los problemas de corrupción que tanto nos afectan y que tienen su origen en pensamientos individualistas y egocéntricos Para nosotros esta es una excelente teoría constructivista Conozcamos un poco más sobre la misma

Vygotsky clasifica los conceptos en dos dimensiones

✦ Conceptos espontáneos

Conceptos científicos

Los primeros se construyen en la vida cotidiana mediante la educación informal en que participa el sujeto en la vida familiar y comunitaria Los segundos son contruidos en la educación formal con base en los espontáneos

El proceso de formación de conceptos presenta tres pasos

- 1 La formación de complejos Incluye palabras que le parecen similares**
- 2 La formación de potenciales La base para la agrupación es una sola palabra o un atributo se sustenta en una característica común de los objetos**
- 3 La formación de verdaderos Designan objetos o procesos convencionales dentro de la cultura sistematizada (Pérez)**

Vygotsky creía que los individuos son buscadores activos del conocimiento pero no los veía como únicos agentes sino que ambos individuo y entorno social colaboran para moldear la cognición en formas culturalmente adaptativas De acuerdo con Vygotsky los niños están dotados con capacidades perceptivas de atención y memoria básicas que comparten con otros animales Esto sigue un curso natural de desarrollo durante los dos primeros años a través del contacto simple y directo con el entorno aquí vemos su similitud con Piaget Ahora bien Vygotsky agrega que una vez los niños son capaces de representación mental especialmente a través del lenguaje su capacidad de participar de diálogos sociales mientras se dedican a tareas culturalmente importantes se intensifica

Los niños empiezan a comunicarse consigo mismos casi de la misma manera en que conversan con los otros Como resultado las capacidades mentales básicas son transformadas en procesos cognitivos más elevados que únicamente corresponden al ser humano (Berk)

Un concepto clave dentro de la teoría socio- cultural es la zona de desarrollo próximo ZDP que es la fase en la que el individuo puede resolver una tarea si recibe la ayuda y el soporte necesarios (Woolfolk)

Segun Vigotski en cualquier punto del desarrollo hay problemas que el individuo está a punto de resolver y para lograrlo sólo necesita cierta estructura claves recordatorios ayuda con los detalles o pasos del recuerdo y aliento para seguir esforzándose Los escenarios sociales entonces pueden propiciar oportunidades para que los aprendices trabajen en forma cooperativa y solucionen problemas que no podrían resolver solos El trabajo en grupo estimula la evaluación mutua ayuda a los aprendices a mejorar su trabajo y a darse apoyo mutuo para comprometerse en la solución de problemas

Un concepto sumamente importante de Vygotsky lo es la mediación pedagógica entendida como la intervención que realiza una persona para que otro aprenda brinda los mayores espacios de autonomía e independencia que sea posible

Esta mediación no puede ser directiva ni basada en el verbalismo Es una interacción entre personas de experiencias distintas en cuanto al nivel de los conocimientos pero que crean entre ellos/as un acuerdo en relación con los fines por conseguir Un rasgo destacable en el concepto de mediación es el carácter progresivo partiendo en primer término de un compartir las actividades entre quien enseña y quien aprende para avanzar hacia una situación en la cual quien se encuentra en la zona de desarrollo próximo se maneje con mayor autonomía A este proceso de mediación que permite superar la zona de desarrollo próximo se le llama andamiaje (Berk) En este proceso hay una participación guiada en donde el aprendiz aporta sus propias luces y construye los significados integrándolas a sus experiencias en el contexto con frecuencia el aprendizaje es repentino no un aumento paulatino del conocimiento

Para tener mayor éxito Flórez dice que los retos y problemas a estudiar deben ser tomados de la realidad y la búsqueda de su solución ofrece la motivación intrínseca que requieren los aprendices. Así mismo el tratamiento y la búsqueda de la situación problemática se trabaja de manera integral no se aísla para llevarla al laboratorio sino que se trabaja con la comunidad involucrada en su contexto natural mediante una práctica contextualizada. Igualmente trabajar con compañeros permite revelar sus ideas y procesos.

2.1.5 APRENDIZAJE ESCOLAR Y CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO DE CÉSAR COLL SALVADOR

César Coll uno de los más influyentes defensores del constructivismo en nuestros días considera que la finalidad de la educación que se imparte en las instituciones educativas es promover el crecimiento personal del alumno teniendo como referencia la cultura a la cual este pertenece. Sin embargo considera que este crecimiento no será satisfactorio sino se suministra una ayuda específica mediante la participación del alumno en actividades intencionales planificadas y sistemáticas que logren propiciar una actividad mental constructora y reconstructora.

Mediante la realización de aprendizajes significativos el alumno construye, modifica, diversifica y coordina sus esquemas estableciendo de este modo redes de significados que enriquecen su conocimiento del mundo físico y social y colaboran en su crecimiento personal.

Esto implica que la finalidad última de la intervención pedagógica es desarrollar en el alumno la capacidad de realizar aprendizajes

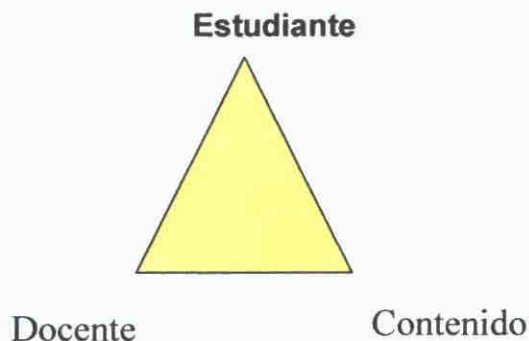
significativos por sí solo en una amplia gama de situaciones y circunstancias (Coll citado por Díaz Barriga)

En este sentido lo primero que se debe tomar en cuenta son los procesos psicológicos que subyacen a esos procesos de construcción modificación diversificación y coordinación que realiza el alumno y lo segundo está constituido por las estrategias a través de las cuales se consigue ajustar la intervención y mediación a la actividad constructiva del alumno

La concepción constructivista según César Coll se organiza en torno a tres ideas fundamentales

- ➡ El alumno es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje
El construye y reconstruye el conocimiento de su cultura y se convierte en un sujeto activo al manipular explorar descubrir leer y escuchar**
- ➡ La actividad mental del alumno se aplica a contenidos que poseen ya un grado considerable de elaboración Esto significa que el alumno no tiene que descubrir a cada momento debido a que los contenidos son el resultado de un proceso de construcción social**
- ➡ La función del docente es engarzar (unir una pieza con otra como una cadena) los procesos de construcción del alumno con el saber colectivo culturalmente organizado Se refiere a la orientación deliberada y sistemática que debe propiciar el docente para que el alumno despliegue una actividad mental que lo lleve verdaderamente a seleccionar organizar y transformar la información que recibe de muy diversas fuentes estableciendo relaciones entre dicha información y sus conocimientos previos El docente le ayuda a elaborar conocimientos coherentes con las construcciones sociales y cuando se amolda permite la apertura para que el alumno construya otros totalmente nuevos**

César Coll habla de un triángulo interactivo entre el estudiante, el docente y el contenido así:



“La construcción del conocimiento en la escuela se da a través del triángulo interactivo: El papel mediador de la actividad mental constructiva del alumno, los contenidos escolares: saberes pre-existentes socialmente contruidos y culturalmente organizados. El papel del profesor: guiar y orientar, la actividad mental constructiva de los alumnos hacia la asimilación significativa de los contenidos escolares”. (Coll, 1997:20)

Fortalece la idea de Vygotski de las zonas de desarrollo próximo y considera que el docente como mediador entre el estudiante y el contenido deber tener algunos cuidados.

Sin embargo, debemos tener algunos cuidados cuando ejercemos este proceso de mediación. César Coll nos brinda su opinión con respecto a estos cuidados:

1. Una misma forma de intervención o actuación del profesor puede en un momento dado y con unos alumnos servir de ayuda ajustada y favorecer la creación y asistencia de la ZDP y en otro momento no servir en absoluto como tal. No hay efectos lineales y automáticos; dependen de los aprendices concretos.
2. La enseñanza desde esta perspectiva no puede limitarse a proporcionar el mismo tipo de ayudas ni a intervenir de manera homogénea e idéntica en cada uno de los casos. En el momento de

diseñar actividades para enseñar un contenido en algunos casos pueden ser más adecuado pensar en tareas muy pautadas y estructuradas mientras en otros puede convenir pensar en tareas más abiertas y con posibilidades de opción para los aprendices. Ajustarse y crear ZDP requiere necesariamente variación y diversidad en las formas de ayuda.

- 3 La dimensión temporal de las situaciones de enseñanza y aprendizaje adquieren una relevancia fundamental en el momento de decidir qué ayuda concreta puede ser más acorde en cada caso o de analizar si una intervención específica ha sido la correcta o no (Pérez)

Para César Coll la acción educativa debe tratar de incidir sobre la actividad mental constructiva del alumno creando condiciones favorables para que los esquemas del conocimiento y los significados asociados a los mismos que inevitablemente construye el alumno en el transcurso de sus experiencias sean los más correctos y ricos posible y se orienten en la dirección marcada por las intenciones que presiden y guían la educación escolar.

✱

2.1.6 TEORÍA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES DE HOWARD GARDNER

Incluimos a Howard Gardner entre los estudiosos del constructivismo porque su teoría de las inteligencias ha reformulado la práctica educativa a nivel mundial y aunque él no hace una extensa reflexión sobre el constructivismo su teoría favorece la puesta en práctica de la concepción constructivista.

Inteligencia: un concepto polémico desde los tiempos de Platón. Las primeras teorías sobre la naturaleza de la inteligencia comprendían

en su mayor parte algunas de estas definiciones **Capacidad de aprender conocimiento completo adquiriendo por la persona la habilidad de adaptarse con éxito a situaciones nuevas y el ambiente en general**

Gardner abre un conjunto de posibilidades con su teoría de las siete (7) inteligencias

Estas siete inteligencias son

1 Inteligencia lingüística la capacidad para usar palabras de manera efectiva sea en forma oral o de manera escrita Esta inteligencia incluye la habilidad para manipular la sintaxis o significados del lenguaje o usos prácticos del lenguaje Algunos usos incluyen la retórica (usar el lenguaje para convencer a otros de tomar un determinado curso de acción) la mnemónica (usar el lenguaje para recordar información) la explicación (usar el lenguaje para informar) y el metalenguaje (usar el lenguaje para hablar del lenguaje)

2 La inteligencia lógico matemática la capacidad para usar los numeros de manera efectiva y razonar adecuadamente Esta inteligencia incluye la sensibilidad a los esquemas y relaciones lógicas las afirmaciones y las proposiciones (si-entonces causa-efecto) las funciones y las abstracciones Los tipos de procesos que se usan al servicio de esta inteligencia incluyen la categorización la clasificación la inferencia la generalización el cálculo y la demostración de la hipótesis

3 La inteligencia corporal-kinética la capacidad para usar todo el cuerpo para expresar ideas y sentimientos (por ejemplo un actor un mimo un atleta un bailarín) y la facilidad en el uso de las propias manos

para producir o transformar cosas (por ejemplo un artesano escultor mecánico cirujano) Esta inteligencia incluye habilidades físicas como la coordinación el equilibrio la destreza la fuerza la flexibilidad y la velocidad así como las capacidades auto perceptivas las táctiles y la percepción de medidas y volúmenes

4 La inteligencia espacial La habilidad para percibir de manera exacta el mundo visual espacial (por ejemplo un cazador explorador guía) y de ejecutar transformaciones sobre esas percepciones (por ejemplo un decorador de interiores arquitecto artista inventor) Esta inteligencia incluye la sensibilidad al color la línea la forma el espacio y las relaciones que existen entre estos elementos Incluye la capacidad de visualizar de representar de manera gráfica ideas visuales o espaciales

5 La inteligencia musical La capacidad de percibir (por ejemplo un aficionado a la música) discriminar (por ejemplo como un crítico musical) transformar (por ejemplo un compositor) y expresar (por ejemplo una persona que toca un instrumento) las formas musicales Esta inteligencia incluye la sensibilidad al ritmo el tono la melodía el timbre o el color tonal de una pieza musical

6 La inteligencia interpersonal La capacidad de percibir y establecer distinciones en los estados de ánimo las intenciones las motivaciones y los sentimientos de otras personas Esto puede incluir la sensibilidad a las expresiones faciales la voz y los gestos⁽²⁾ la capacidad para discriminar entre diferentes clases de señales interpersonales y la habilidad para responder de manera efectiva a estas señales en la práctica (por ejemplo influenciar a un grupo de personas a seguir una cierta línea de acción)

7 La inteligencia intrapersonal El conocimiento de sí mismo y la habilidad para adaptar las propias maneras de actuar a partir de ese conocimiento Esta inteligencia incluye tener una imagen precisa de uno

mismo (los propios poderes y limitaciones) tener conciencia de los estados de ánimo interiores las intenciones las motivaciones los temperamentos y los deseos y la capacidad para la autodisciplina la auto comprensión y la autoestima

Gardner fundamentó su noción de habilidades separadas en las pruebas de que el daño cerebral (ocasionado por ejemplo en la apoplejía) a menudo interfiere en el funcionamiento en un área como el lenguaje pero no influye en otros campos De igual forma reafirma su postura en la observación de la gente que sobresale en alguna de estas siete áreas pero no en todas Por otro lado acepta la posibilidad de que haya más formas de inteligencia diciendo que siete (7) no es un número mágico Estas aseveraciones plantean un gran impulso para el constructivismo pues teniendo cada participante una o más capacidades separadas corresponde al docente identificarlas y planificar tareas que promuevan el desarrollo del individuo/a en esa dirección

Desde el marco de esta teoría Gardner establece un diseño de escuela ideal del futuro exponiendo dos hipótesis

1 No todo el mundo tiene los mismos intereses ni capacidades no todos aprenden de la misma manera

2 En nuestra época nadie puede llegar a aprender todo lo que hay para aprender La elección se hace inevitable Las elecciones que hacemos para nosotros o para otros a nuestro cargo pueden ser elecciones informadas

Howard Gardner y sus colegas inspirados en parte por los museos infantiles diseñaron el Proyecto Espectro un ambiente que pretende valorar y acrecentar las inteligencias múltiples de los niños pequeños Las aulas del Proyecto cuentan con materiales y actividades destinadas a

fomentar habilidades en las siete (7) áreas, inclusive en una adicional que Gardner está considerando: La inteligencia naturalista, es decir, la capacidad para reconocer especies de animales o plantas.

Gardner considera que las inteligencias múltiples plantean diferentes estilos de aprendizaje y esto es lo que deben aprovechar los docentes para planificar las sesiones en el aula. A continuación presentamos un cuadro con algunas recomendaciones:

Niños con marcada tendencia	piensan	Les encanta	Necesitan
Lingüística	En palabras	Leer, escribir, contar historias, jugar juegos con palabras, etc.	Libros, elementos para escribir, papel, diarios, diálogo, discusión, debates, cuentos, etc.
Lógico-matemática	Por medio del razonamiento	Experimentar, preguntar, resolver rompecabezas lógicos, calcular, etc.	Cosas para explorar y pensar, materiales de ciencias, cosas para manipular, visitas al planetario y al museo de ciencias, etc.
Espacial	En imágenes y fotografías	Diseñar, dibujar, visualizar, garabatear, etc.	Arte, lego, videos, películas, diapositivas, juegos de imaginación, laberintos, rompecabezas, libros ilustrados, visitas a museos, etc.
Corporal-kinética	Por medio de sensaciones somáticas	Bailar, correr, saltar, construir, tocar, gesticular	Juegos de actuación, teatro, movimientos, cosas para construir, deportes y juegos físicos, experiencias táctiles, experiencias de aprendizaje directas, etc.
Musical	Por medio de ritmos y melodías	Cantar, silbar, entonar melodías con la boca cerrada, llevar el ritmo con los pies o las manos, oír, etc.	Tiempos dedicados al canto, asistencia a conciertos, tocar música en sus casas y/o en la escuela, instrumentos

			musicales etc.
Interpersonal	Intercambiando ideas con otras personas	Dirigir, organizar, relacionarse, manipular, asistir a fiestas, mediar, etc.	Amigos, juegos grupales, reuniones sociales, festividades comunales, clubes, aprendizaje tipo maestro/aprendiz
Intrapersonal	Muy íntimamente	Fijarse metas, meditar, soñar, estar callados, planificar.	Lugares secretos, tiempo para estar solos, proyectos manejados a su propio ritmo, alternativas, etc

La teoría de Gardner sugiere que los aprendedores comprometen múltiples inteligencias para aprender y expresan conocimiento para comprensión mas profunda.

Gardner, considera que las estrategias de aprendizaje pasan del control del docente al alumno y que esa transición está determinada por las influencias sociales, el periodo de desarrollo en que se encuentra el alumno y el dominio del conocimiento involucrado. (Gardner).

Howard Gardner menciona algunas consideraciones que podrían tener presente quienes formulan las políticas, al intentar decidir acerca de la educación y en un sentido las futuras vidas de los individuos sobre los que tienen responsabilidades. Repasar las metas de una intervención particular o de todo un programa educacional en la medida que se puedan articular más estas metas, mientras menos retórica o generalidades contengan, será mejor. Así no es útil decir: Educar a los individuos para lograr su potencial o llegar a ser ciudadano informado; en cambio tener suficiente capacidad para leer un periódico o hablar un problema político de actualidad es precisamente instructivo.

sociales el periodo de desarrollo en que se encuentra el alumno y el dominio del conocimiento involucrado (Gardner)

Howard Gardner menciona algunas consideraciones que podrían tener presente quienes formulan las políticas al intentar decidir acerca de la educación y en un sentido las futuras vidas de los individuos sobre los que tienen responsabilidades Repasar las metas de una intervención particular o de todo un programa educacional en la medida que se puedan articular más estas metas mientras menos retórica o generalidades contengan será mejor Así no es útil decir Educar a los individuos para lograr su potencial o llegar a ser ciudadano informado en cambio tener suficiente capacidad para leer un periódico o hablar un problema político de actualidad es precisamente instructivo

El siguiente paso sería una evaluación fría de los medios de que se dispone para lograr las metas Por cada meta que se busque en la actualidad se supone que existe un conjunto de inteligencias cuya movilización plantearía un reto mayor Más aun con distintas culturas parece haber mezclas características de las inteligencias que han sido favorecidas a través de los años

2.2 PLANEAMIENTO DIDÁCTICO CON LA CONCEPCIÓN CONSTRUCTIVISTA

El planeamiento didáctico es el nivel más concreto de la planificación educativa Se centra específicamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje y en el nivel de aula por lo que el responsable directo de su diseño es el docente Este diseño o plan debe ser el producto en el que se condensan las decisiones y acciones previstas para el cumplimiento de objetivos curriculares con un grupo determinado de aprendices y en una realidad concreta

La programación del aula es el tercer nivel de concreción y especificación del currículo. Lo que se pretende con la forma de programación del aula es proporcionar rigurosidad y coherencia al programa de trabajo que elabora cada docente para llevar a cabo sus tareas. Ander-Egg en este aspecto insiste en la adecuación de lo que se enseña a nivel de conocimientos de los educandos y del entorno en el que ellos realizan su vida cotidiana.

El planeamiento didáctico va dirigido a organizar las intenciones que deseamos incentivar en los participantes. Este planeamiento debe prestar atención a la mayor cantidad de factores que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje como lo son:

- ✧ Factores relativos a aspectos personales: Percepción de uno mismo e influencia en aprendizaje estratégico, interés por aprender y el uso estratégico de procedimientos.
- ✧ Factores relativos a la tarea: Interpretación de la demanda de la tarea, habilidades cognitivas y tipo de conocimiento implicado en la resolución. Nivel de complejidad e importancia de experiencia previa. Síntesis reflexiva (Monereo).

Con relación a la tarea, las situaciones de aprendizaje que se propicien serán medulares en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Aquí presentamos algunas recomendaciones:

La estrategia expositiva asume características particulares cuando se le emplea en el marco de una propuesta constructivista. Una peculiaridad consiste en que la actividad expositiva debe engarzarse con algunos conocimientos previos que poseen los alumnos. El momento mismo de la exposición es más flexible, abierto y dinámico; es decir, es un proceso más de comunicación que de recepción. Esto implica que puede haber interacción entre el docente u otro expositor y los alumnos. Esta interacción podría concretarse a través de

preguntas redactadas por parte del docente o mediante interrogantes inquietudes y comentarios de los alumnos

De igual modo debe complementarse la exposición con el desarrollo de otras actividades que permitan reconstruir profundizar y aplicar el aprendizaje (Molina)

Otro aspecto fundamental en las actividades expositivas es el garantizar una secuencia entre las ideas es decir debe asegurarse una clara organización del contenido para que los alumnos puedan percibir cómo se relacionan y complementan esas ideas

Las actividades de construcción o reconstrucción del conocimiento implican descubrimiento por parte de los alumnos Esto significa que ellos no reciben el conocimiento procesado mediante la transmisión del docente sino que ellos lo buscan y recrean orientados por el educador

Al planear este tipo de actividades se escogen especialmente las que implican investigación observación análisis crítico exploración etc Las actividades de construcción deben poner al alumno ante un reto por resolver ya sea un hacer un retomar lo que se conoce sobre el tema una situación crítica o problemática etcétera

Una vez asumido el reto por parte de los alumnos viene la búsqueda de soluciones al problema la explicación de la inquietud o el momento de analizar y deducir lo que ocurrió durante el experimento o la prueba realizada

Este tipo de actividades de construcción son muy propias para el aprendizaje de procedimientos y también de actitudes y valores En ambos casos la práctica y la reflexión sobre la práctica son elementos esenciales en este punto adquieren especial valor la demostración la imitación de modelos la simulación En todos

ellos los alumnos crean y recrean mediante el juego la transferencia y la aplicación de lo que descubren a nuevas situaciones

Al igual que en el caso de las actividades de exposición se requiere que las actividades de descubrimiento o construcción se engarzen en los aprendizajes previos que poseen los alumnos

En el momento inicial de acercamiento a los aprendizajes previos estas actividades preparan el terreno para la llegada y la internalización de manera significativa de los nuevos aprendizajes y de la nueva información

Es esencial que tanto las actividades de exposición como las de construcción o descubrimiento garanticen el acceso a nuevos conceptos procedimientos actitudes y valores en forma significativa para los alumnos

Sin duda un aspecto fundamental en el constructivismo es la creatividad del docente al seleccionar y planificar las estrategias de aprendizaje el docente debe crear un contexto que además de permitirle a el/la participante crecer intelectual personal y socialmente les resulten agradables he aquí uno de los grandes retos debido a los diferentes estilos de aprendizaje a las inteligencias múltiples y a la personalidad

Dentro de las propuestas constructivistas es muy importante que el docente incluya en su planeamiento situaciones de aprendizaje en las que se concatenen actividades grupales e individuales independientes y orientadoras

Las actividades individuales son un medio esencial para que cada alumno desarrolle su propio potencial en el aspecto académico personal y social Estas actividades convierten la situación de aprendizaje en una oportunidad para que cada alumno avance con su particular ritmo a la vez que ejercita sus habilidades de pensamiento descubrimiento resolución de retos en síntesis es la construcción de su propio aprendizaje

Por su parte las actividades grupales constituyen un medio esencial para garantizar el aprendizaje socializado compartido y solidario. Estas permiten fortalecer el aprendizaje entre compañeros. Es fundamental garantizar que la actividad grupal permita a todos los participantes brindar su aporte personal. Esto hará que el trabajo no se concentre en uno o dos de los alumnos sino que todos logren construir grupalmente el conocimiento. Se trata esencialmente de lograr lo que los constructivistas llaman la construcción social del conocimiento.

Sea cual fuere la actividad que se realice ésta podrá planificarse para que pueda desarrollarse en forma autónoma por el contrario que esté orientada directamente por el docente. En ambos casos es fundamental el rol que le corresponde al docente como orientador o guía del proceso de enseñanza y aprendizaje como el mediador entre el conocimiento y la estructura cognitiva de los alumnos. En las posiciones constructivistas como la vigotskiana se considera fundamental el papel que cumple el docente (o cualquier otro adulto) en el desarrollo del proceso de construcción de aprendizaje de los alumnos. Se considera que es mediante la fluencia, la guía y el apoyo del docente o adulto que el alumno logra desarrollar sus potencialidades de desarrollo del pensamiento. En su papel de guía o mediador el docente crea el clima y ofrece las condiciones necesarias para que los alumnos descubran, construyan y reconstruyan los conocimientos.

En las actividades de tipo autónomo la guía del docente es sólo inicial; posteriormente los alumnos realizan el proceso de aprendizaje en forma independiente. Al elaborar el planeamiento didáctico el docente si opta por actividades independientes o autónomas debe expresar con claridad cómo se brindará la orientación (oralmente, mediante una guía escrita, etc.). Lo esencial es que esas orientaciones estén acordes con el enfoque constructivista: retén a los alumnos, propicien el descubrimiento y la construcción y se engancen con los aprendizajes previos del alumno de tal manera que se conviertan en aprendizajes significativos.

Las actividades que se integran en una situación de aprendizaje para que sean realizadas por los alumnos en forma individual o grupal deben complementarse con algún tipo de actividad que permita al docente conocer y evaluar el proceso y el producto alcanzado. Esto implica que si bien el trabajo pretende dar autonomía a los alumnos es esencial el retomar del docente de tal forma que se garantice la calidad y la validez de los logros alcanzados en relación con los contenidos (conceptos hechos principios procedimientos actitudes y valores) objeto del conocimiento en esas situaciones de aprendizaje.

En las actividades que son orientadas directamente por el docente este va brindando las orientaciones en la medida en que se va dando el proceso de descubrimiento y construcción del conocimiento por parte de los alumnos. Generalmente este tipo de actividades adquiere un valor especial para determinados contenidos que poseen un nivel de dificultad alto por lo que los alumnos requieren un apoyo más directo. Al planificar las prácticas pedagógicas el docente puede mezclar en las formas más variadas los diversos tipos de actividades. Así una situación de aprendizaje puede partir de una actividad grupal orientada continuar con una individual independiente y concluir con una grupal independiente. Lo esencial es que al visualizar y prever las situaciones de aprendizaje estas reflejen en el planeamiento didáctico con claridad la orientación pedagógica que implican las propuestas constructivistas a la vez se perfilan como procesos de mediación que permitirán desarrollar aprendizajes en cuanto a hechos conceptos principios procedimientos actitudes y valores.

La concepción constructivista implica la individualización del aprendizaje la construcción social del conocimiento y la tarea primordial de que los alumnos construyan aprendizajes que les resulten significativos. Esto conlleva a que los procesos de mediación y ayuda pedagógica deben ajustarse a las características y necesidades educativas de los alumnos.

En este sentido las situaciones de aprendizaje no deben plantear un método una estrategia didáctica o una actividad única por el contrario deben combinarse un conjunto variado de actividades que enriquezcan el aprendizaje

En el constructivismo lo primero es partir de las ideas previas de los participantes por lo cual realizaremos una evaluación diagnóstica a través de una entrevista semi-estructurada en la cual exploraremos qué conocimientos tienen con respecto al liderazgo y cómo viven el liderazgo en la comunidad De igual forma el diagnóstico nos servirá para tener una idea del nivel de vocabulario de los participantes Planificaremos las sesiones de acuerdo a los resultados obtenidos en esta entrevista Realizaremos una pre-y post prueba para tener un acercamiento al nivel de desarrollo de sus habilidades de liderazgo específicamente en las áreas de la observación comunicación expresión emocional aumento de la moral resolución de problemas relación social y capacidad general Luego exploraremos las expectativas de las participantes e integraremos las mismas paulatinamente en la planificación de las sesiones Después aplicaremos una post prueba para observar si hay cambios a nivel cognoscitivo

2.3 LIDERAZGO

Nuestra actualidad nos exige ejercer un liderazgo efectivo que sea capaz de orientar a las personas de todos los sectores del país hacia decisiones colectivas que garanticen el bienestar socioeconómico de todos los habitantes de Panamá Liderar grupos requiere de mucha responsabilidad compromiso conocimiento y sensibilidad social La conjunción de estos elementos torna complejo el concepto y el proceso de liderazgo Muchos han sido los investigadores y autores que intentan explicar mejor los fenómenos que se dan alrededor del liderazgo de un grupo

Conozcamos algunos elementos de esta complejidad y las teorías que los sustentan

2 3 1 CONCEPTO DE LIDERAZGO

Existe un sinnúmero de definiciones para explicar el concepto de Liderazgo solo pensemos por un momento si cada uno de nosotros se pregunta ¿Qué entiendo yo por liderazgo? Tendríamos tantas definiciones como personas se hayan hecho la pregunta

Etimológicamente su raíz está en el vocablo inglés leader que significa líder y se compone con el sufijo azgo que indica condición o estado (significados com)

Examinemos alguna de las definiciones

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo equipo u organización que preceda inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común Por esta razón se dice que el liderazgo implica a más de una persona quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente (<http://definicion/liderazgo>)

Se trata de convencer a otras personas de servir de sostén de motivarlas en una dirección de decisiones específicas Por su lado Robbins lo define como habilidad de influir en un grupo para que alcance metas El liderazgo incluye motivación de subordinados el dirigir a otros el seleccionar los canales de comunicación más eficaces y el resolver conflictos Este concepto de liderazgo también se utiliza como sinónimo de dirección y lo definen como el acto de planificar organizar dirigir y controlar Una vez que los directivos o líderes (según esta definición) han

planificado y organizado deben dirigirse a las personas y sus actividades para alcanzar las metas comunes

El líder para el logro de las metas comunes debe lidiar con el conflicto motivar y disciplinar. Todas estas tareas requieren buenas técnicas de comunicación y conducta asertiva (Mamner Tomey)

Por su parte Anthony D Souza quien se dedica en la actualidad a brindar charlas y talleres sobre el liderazgo efectivo y es autor de tres libros sobre el tema nos ofrece la siguiente definición

Liderazgo significa sensibilidad para con las necesidades de las personas que trabajan bajo tu autoridad incluye conciencia de tu responsabilidad para con quienes están por encima de tu autoridad. El liderazgo te coloca justo en el medio y el líder eficiente es capaz de satisfacer ambas partes (D Souza)

Liderazgo es una combinación de respeto y compromiso con los derechos de quienes permiten que usted les guíe en el camino hacia el logro de metas comunes. Esta combinación es difícil llevarla a la acción si el o la líder no se siente identificado/a con aquellos/as a quienes representa. Esta identificación sólo se logra si quien ejerce el liderazgo agudiza sus sentidos presta atención a lo que percibe consulta para verificar sus percepciones y toma decisiones atendiendo a esas necesidades sentidas por el grupo al cual lidera. Las necesidades de individuo a individuo se encuentran en una escala de prioridad diferente. Esto añade mayor complejidad a la misión de quien ejerce el liderazgo.

Los/las líderes pueden surgir naturalmente dentro de un grupo lo mismo que mediante el nombramiento formal para dirigirlo pero siempre nos

hemos hecho la pregunta sobre si el líder nace o se hace Analicemos un poco

Una creciente evidencia científica sugiere que los mejores líderes no son necesasanamente los más listos fuertes o agresivos de un grupo sino los que son más eficaces en el manejo de las interacciones sociales Los investigadores han encontrado que los/las líderes eficaces poseen una mezcla bioquímica del cerebro que les ayuda a construir alianzas sociales y a enfrentar la tensión Dos agentes químicos La serotonina y la testosterona son los que han recibido mayor atención Altos niveles de serotonina parecen mejorar la sociabilidad y controlar la agresión y altos niveles de testosterona incrementan el impulso competitivo (Robbins)

Esto podría indicar que no todos podemos ser líderes o que de acuerdo con el nivel hormonal así mismo será el estilo de liderazgo Existen opiniones encontradas con respecto a esta idea Kim Woo Choong quien presidió la Junta Directiva de la Daewoo dice que no todos pueden ser dingentes pero que la cantidad de dingentes que necesitamos es un factor importante

En contraposición otro autor considera que el liderazgo en las condiciones de transformación es una función redistribuida colectiva y constante y no la propiedad privada de algunos o de uno (OWEN)

El papel de quien ejerce el liderazgo es comprometerse en la búsqueda para la realización del potencial humano La meta del liderazgo no es el establecimiento de un estado perfecto sino el incremento de la calidad del viaje en sí Owen hace dferenciación entre los/as líderes y los/as directores/as De acuerdo con este autor la tarea de un director/a es dingir y controlar mientras que la de un o una líder es de liberador/a

Dingir es trabajar en el nivel del sistema ser líder es trabajar en las profundidades que corren debajo del sistema

Se considera que algunos/as líderes son más efectivos en pequeños grupos que en numerosos otros son capaces de inspirar las masas pero son poco respetados por sus seguidores inmediatos Hay líderes que son mejores ideando estrategias que llevando a cabo la táctica en sí El liderazgo puede enseñarse Es posible facilitarlo o convertirlo en reto que cobre realidad aunque algunos afirman que el liderazgo no puede enseñarse

La habilidad técnica e incluso el carisma del liderazgo puede adquirirse y si ya están presentes estas cualidades pueden mejorarse y aplicarse de manera más efectiva cuanto más alta sea la calidad de la materia prima tanto más efectivo será el desafío del liderazgo en consecuencia todos pueden llegar a ser líderes (Koestenbaum)

2 3 2 TEORÍAS DE LIDERAZGO

Hay personas que les ha interesado la naturaleza del liderazgo desde hace mucho tiempo En las investigaciones iniciales se hicieron esfuerzos por identificar los rasgos (características físicas intelectuales y de personalidad) que marcaban la diferencia entre los líderes y los no líderes Algunos investigadores se han concentrado en las características físicas otros en las intelectuales otros han hecho intentos por integrar las tres En esencia una las conclusiones a las cuales se ha llegado nos dice que el poseer un rasgo de liderazgo no garantiza un liderazgo efectivo y que es mejor concebirlas como aptitudes o recursos personales que pueden o no desarrollarse y utilizarse De estas investigaciones surge el concepto de estilo de liderazgo que no es más que el patrón general de acciones explícitas e implícitas de los líderes desde la perspectiva de los

seguidores Cada estilo de liderazgo representa una combinación coherente de filosofía y rasgos de comportamiento de una persona. Cada estilo refleja también las convicciones de un líder acerca de las capacidades de los seguidores. Cada investigación plantea los estilos de liderazgo que considera existen. Así surgen las teorías del estilo de liderazgo que se basan en tres enfoques principales:

- ⚡ **Los enfoques conductuales**
- ⚡ **Los enfoques de contingencia**
- ⚡ **Enfoques Recientes**

Estas teorías en su mayoría coinciden en que el liderazgo efectivo puede aprenderse mediante observación de modelos a seguir, la capacitación y las experiencias de trabajo. Conozcamos con detenimiento cada uno de los enfoques sobre liderazgo que existen hasta el momento.

2 3 2 1 ENFOQUES CONDUCTUALES

Estos enfoques son descriptivos, pues ofrecen una amplia variedad de formas en que las acciones de los líderes suelen diferir de formas externas como polaridades contrarias. Así podemos hablar de líderes positivos o negativos, de líderes autocráticos o participativos, de líderes orientados a los seguidores o a las tareas.

- a Liderazgo positivo o negativo** Se basa en la manera en que los líderes abordan a las personas para motivarlas. Si el enfoque del estilo de liderazgo enfatiza las retribuciones ya sean estas económicas o de otra naturaleza, el liderazgo es positivo. Si por el contrario está basado en sanciones y adopta actitudes de superioridad y dominación, se considera un liderazgo negativo.
- b Líderes autocráticos, permisivos y participativos** El modo en que un líder utiliza el poder también establece un tipo de estilo. Cada uno posee beneficios y limitaciones. Es probable que los líderes empleen estos tres

estilos a lo largo del proceso y dependiendo de la tarea pero en general tienen una mayor tendencia a uno de los tres. Los autocráticos centralizan el poder y la toma de decisiones. Estructuran en su totalidad la situación de trabajo de sus seguidores de quienes esperan que hagan lo que les dicen y no que piensen por sí mismos. Asumen plena autoridad y responsabilidad (David y Newstrom). La ventaja de este estilo autocrático es que permite decisiones rápidas, hace posible la utilización de seguidores menos hábiles, ofrece seguridad y estructura a los seguidores. La desventaja es que desagrade a la mayoría de los seguidores porque genera temor, obstaculiza la iniciativa y creatividad generando frustración, sobretodo en los seguidores más hábiles.

- c **Los Líderes permisivos** Evitan el poder y la responsabilidad. Dependen en gran medida del grupo para el establecimiento de las metas del mismo y la resolución de los problemas. Los miembros del grupo se capacitan y se motivan a sí mismos. El líder desempeña una función menor. Este tipo de liderazgo generalmente degenera en un caos.
- d **Líderes participativos** Descentralizan la autoridad. Se toman decisiones bilaterales, se consulta a los seguidores, éstos participan y la consulta es tomada en cuenta para las decisiones finales. Líder y grupo actúan como una unidad social.
- e **Líderes orientados a los seguidores y a las tareas** La consideración y la estructura son otros aspectos tomados en cuenta para clasificar a los líderes.

Los líderes considerados u orientados a sus seguidores se interesan por las necesidades humanas de ellos/ellas, además se esfuerzan por generar e incentivar el trabajo en equipo, también ofrecen apoyo psicológico y los ayudan a resolver sus problemas de esta forma promueven un desempeño y satisfacción relativamente elevados.

Por otro lado los líderes orientados a las tareas son estructurados porque creen que la mejor manera de obtener resultados consiste en mantener a su personal constantemente ocupado ignorar sus asuntos y emociones individuales y apresurarlo a producir. Ambos aspectos consideración y estructura no son mutuamente excluyentes por el contrario para que un líder sea realmente exitoso deben combinarse ambos pero con mayor énfasis en la consideración.

2.3.2.2 ENFOQUES DE CONTINGENCIA

Los enfoques de contingencia son más analíticos porque alientan a los líderes a examinar su situación y a seleccionar el estilo más acorde con esta. Dentro de este enfoque hay cuatro teorías que son las más aceptadas hasta el momento. La primera es conocida como teoría de Fiedler.

2.3.2.1 TEORÍA DE FIEDLER

Fiedler intenta responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cuánto poder tiene el puesto gerencial?
- ¿Cuán claras son las tareas a desarrollar?
- ¿Cuál es el grado de aceptación, confianza y disponibilidad que los colaboradores manifiestan respecto del jefe?

La combinación de las tres variables pueden producir situaciones más o menos favorables para el líder. Según Fiedler, en los casos claramente favorables (mucho poder, tareas claras y confianza) y en los claramente desfavorables (poco poder, ambigüedad en la definición de tareas, poca confianza con los colaboradores) el estilo más eficaz de liderazgo es hacia la tarea y los resultados. Por el contrario, será más productivo un estilo orientado a las personas en

los casos en que las tres variables (poder tarea relación) produzcan situaciones moderadamente favorables o desfavorables. Las conclusiones del modelo de Fiedler pueden explicarse de la siguiente manera. En situaciones altamente estructuradas la estructura y control del líder eliminan la indeseable ambigüedad y la angustia que resulta de ella de modo que es probable que los seguidores prefieran un enfoque estructurado. En situaciones en que la tarea es sumamente rutinaria y el líder sostiene buenas relaciones con los seguidores éstos pueden percibir una orientación a las tareas como apoyo a su desempeño dentro del grupo facilitando así el camino. La amplia gama de contingencias intermedias restantes requiere del establecimiento de mejores relaciones líder seguidores de modo que en este caso será más efectivo un líder considerado orientado a los seguidores.

Segun David y Newstrom este estilo alienta a los/las líderes a

- ☛ Examinar su situación. Personas, tarea y organización.
- ☛ Ser flexibles en el uso de varias habilidades dentro de un estilo general.
- ☛ Considerar elementos modificadores de sus labores para obtener una mejor correspondencia con el estilo de su preferencia.

De este modo, estos autores en su libro *Comportamiento Organizacional* subrayan la idea de que no existe un único estilo que pueda considerarse como el mejor; el líder ha de desarrollar su capacidad prudencial para estudiar las circunstancias y luego actuar en consecuencia sin atarse a preconceptos.

2 3 2 3 TEORÍA DE LIDERAZGO SITUACIONAL DE HERSEY Y BLANCHARD

A la teoría de liderazgo situacional de Paul Hersey y Ken Blanchard se le llama también de ciclo de vida. Esta surge a partir del estudio de la conducta de los líderes en situaciones muy diversas como ayuda a los directivos en el diagnóstico de cada situación característica. Esta teoría se basa en dos variables: dos dimensiones críticas del comportamiento del líder: Cantidad de dirección (conducta de tarea) y cantidad de apoyo socio emocional (conducta de relación) que el líder debe proporcionar en una situación a raíz del nivel de madurez de sus seguidores. A la conducta de tarea: Grado en que el líder explica lo que deben hacer sus seguidores cuándo, dónde y cómo realizar la tarea. A la conducta de relación: Grado en el que el líder proporciona apoyo socio emocional.

Hersey y Blanchard utilizan una combinación de estas variables para crear cuatro estilos principales de indicación de venta (entrenamiento) de participación (apoyo) y de delegación. Dichos estilos se asocian con los progresivos niveles de desarrollo de los seguidores, lo que sugiere que el estilo de liderazgo de una persona debe variar de acuerdo con la situación. El modelo es atractivo y acentúa un importante factor de contingencia. Las capacidades de un seguidor en lo individual para una tarea específica pero ignora otros elementos y no cuenta con una base de investigación de amplia aceptación. A pesar de estas limitaciones ha alcanzado una considerable difusión y despertado el interés de muchos/as líderes en los enfoques de contingencias.

2 3 2 3 TEORÍA DE RUTA-META DE LIDERAZGO

Esta teoría propone que la conducta del líder es aceptable y satisfactoria para los subordinados en la medida en que éstos la conciben como una fuente de satisfacción

La clave de esta teoría es que el líder influye en la ruta entre conducta y metas. Lo hace definiendo puestos y funciones, eliminando obstáculos al desempeño, integrando la participación de los miembros del grupo en el establecimiento de metas, promoviendo la participación de los miembros del grupo en el establecimiento de metas, promoviendo la cohesión grupal y el esfuerzo en equipo, incrementando las oportunidades de satisfacción personal en el desempeño laboral, reduciendo tensiones y controles externos, fijando expectativas claras y haciendo todo lo posible por satisfacer las expectativas de los individuos.

Esta es la clasificación de estilos de liderazgo que hace esta teoría de ruta-meta.

En la conducta propia *del liderazgo de apoyo* se toman en consideración las necesidades de los subordinados, se muestra interés por su bienestar y se crea un ambiente organizacional agradable. Esto ejerce el mayor impacto sobre el desempeño de los subordinados en caso de que se sientan frustrados o insatisfechos.

El *liderazgo participativo* permite a los subordinados influir en las decisiones de sus superiores y puede resultar en mayor motivación.

El *liderazgo instrumental* ofrece a los subordinados orientación más bien específica y aclara lo que se espera de ellos; incluye aspectos de planeación, organización, coordinación y control por parte del líder.

El *liderazgo orientado a logros* implica el establecimiento de metas ambiciosas la búsqueda de mejoras en desempeño y la seguridad en que los subordinados alcanzarán elevadas metas. Más que sugerir una preferencia por cierta modalidad de liderazgo, esta teoría propone que seleccionar un estilo u otro como el más apropiado depende de la situación. Situaciones ambiguas e inciertas pueden ser frustrantes para los subordinados y demandar un estilo más orientado a las tareas. Los subordinados pueden ver en esas acciones un deseo de ejercer un control excesivo, lo que a su vez puede resultar insatisfactorio. Para decirlo de otra manera, los empleados deseen que el líder no se interponga en su camino porque la ruta a seguir ya es suficientemente clara.

2.3.2.4 TEORÍA DEL LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Victor Vroom, Phillip Yetton y Arthur Jago estudiaron sobre el estilo adecuado de liderazgo, pero se centraron en el proceso de participación en la toma de decisiones porque consideraron que este proceso era el que tenía mayor peso para el éxito de la organización. Partieron del supuesto de que los líderes aplican 4 estilos básicos cuando toman decisiones: Autocrático, consultivo, basado en el grupo y delegador. Estos estilos conducen a diferentes procesos de toma de decisiones para resolver problemas individuales o de grupo y los llamaron A para denominar a los autocráticos, C para los líderes consultivos, G para los grupales y D para los que delegan. El objetivo es poder reflejar el estilo básico de liderazgo de una persona. Cada letra es acompañada de un número romano así: AI, AII, CI, GI, DI.

Hay tres variables importantes que influyen en la eficacia de la toma de decisiones:

- 1 Calidad o racionalidad de la relación
- 2 Aceptación del compromiso por parte de los subordinados para ejecutar la decisión eficientemente
- 3 El tiempo necesario para tomar la decisión

Los numeros romanos que acompañan a la letra indican el estilo de liderazgo representan cuántas de estas tres variables toma en cuenta ese líder

Segun la teoría de liderazgo participativo los líderes analizan la situación deben tomar en cuenta infinidad de factores los cuales se reflejan en las ocho (8) preguntas del árbol de decisiones Las respuestas a estas preguntas llevan al o la líder a la rama adecuada del árbol de decisiones lo cual permite identificar uno o varios procesos de toma de decisiones que resultan adecuadas a la situación

Para problemas individuales Los autocráticos o AI resuelven el problema usando la información que tiene a su disposición en ese momento

Segun los autocráticos o AI usted obtiene de los subordinados la información que necesita y después usted decide cuál es la solución del problema

Los consultivos o Consultivo I para problemas individuales usted comparte el problema con un subalterno pidiéndole sus ideas o sugerencias usted toma la decisión que puede reflejar la influencia del subalterno o no

Los basados en el grupo Grupal I en problemas grupales usted comparte el problema con sus subalternos en grupo Juntos generan y

evalúan alternativas y tratan de llegar a un verdadero consenso para la solución. Usted, que actúa como coordinador de la discusión, está dispuesto a aceptar y poner en práctica cualquier solución que cuente con el apoyo de todo el grupo.

El Delegador o DI en problemas individuales usted delega el problema a uno de sus subalternos proporcionándole toda la información pertinente que tiene, pero dando la responsabilidad de tomar la decisión y su apoyo para la decisión que tome (Gordon).

2.3.3 NUEVOS ENFOQUES DE LIDERAZGO

La complejidad del proceso de liderazgo promueve nuevas investigaciones y formulación de otros enfoques para encontrar explicaciones diferentes que puedan llevarnos a una mejor comprensión de lo que es líder.

2.3.3.1 AUTOLIDERAZGO Y SUPERLIDERAZGO

El superliderazgo es un nuevo enfoque del liderazgo que se basa principalmente en la motivación como fuente de mejoras y cambios al interior de las organizaciones. Nació en los Estados Unidos como una respuesta a la necesidad de llevar a la industria norteamericana a los primeros lugares de productividad y calidad en momentos en que se estaba viendo sorprendida por firmas japonesas y europeas que le estaban desplazando del mercado poco a poco.

El concepto tradicional del líder como un individuo lleno de automotivación que genera grandes sentimientos de respeto y aceptación dentro de una comunidad que desborda carisma y decisión y que posee una gran visión, es superado bajo el nuevo

enfoque para llegar al del superlíder que se enfoca en las demás personas los invita y motiva para generar en ellos por sí mismos sus propios intereses metas y objetivos en torno a la organización Con esto se consigue que cada uno se automotive y potencie logrando ascender personal y profesionalmente lo cual si se hace un agregado de todos los que conforman una organización un equipo o un grupo redundará en mejores desempeños mayor eficiencia más productividad y ambientes de trabajo más confortables

La alternativa de este enfoque es simple aprovechar todas las capacidades creatividad y entusiasmo que cada persona posee a través de un superliderazgo

Quien se hace superlíder no lo consigue mediante la imposición sobre los otros debido a su nivel dentro de la estructura de la organización tampoco por que su habilidad o su liderazgo innato sobresalga por encima de los demás lo consigue mediante una labor de más bajo perfil que forja poco a poco la autodisciplina y el autocontrol en las personas que trabajan junto a él con lo cual logra que ellas se involucren más en sus trabajos en los problemas que atañen a la organización al equipo o al grupo participen en su detección y en la formulación de soluciones además alcanzan una gran dosis de iniciativa

Entonces lo que logran el superliderazgo y el superlíder es inducir a los demás sin imponérselo a transformarse en sus propios líderes es decir cada persona será su autolider lle motivará a sí misma y tendrá la posibilidad y la autonomía para participar de las decisiones que afectan a su grupo o a la organización completa

Hay varios supuestos citados por Vidno que permiten la aplicación y el ejercicio de este nuevo enfoque

- ✓ *“Todos los individuos se autodirigen en algún grado pero no todos son autolideres eficaces*
- ✓ *El autoliderazgo eficaz se aprende*
- ✓ *El autoliderazgo es conveniente para todas las personas de una organización*
- ✓ *Las personas y el mundo que las rodean influyen entre sí de manera recíproca*
- ✓ *El líder es parte del mundo que rodea a los empleados y viceversa por lo que existe una influencia en ambas direcciones*
- ✓ *Una persona no puede dirigir a otros si no se dirige a sí misma (Vidno edición internet pág 15)*

La importancia del nuevo enfoque radica en potenciar la autodirección que poseemos todos transformándola en autoliderazgo efectivo con lo cual se desvirtúa al liderazgo innato ya que resulta más importante para los individuos los grupos y las organizaciones la mentalización en el liderazgo propio la autodirección y automotivación que al sumarse en conjunto traerán mejores resultados que las labores o esfuerzos de un líder cansmático que trata de echar las responsabilidades mayores en su hombro y que permite muy poca participación de quienes lo rodean desconociendo que son ellos quienes más están en condiciones de detectar y solucionar problemas ya que al fin y al cabo son quienes los enfrentan directamente a diario

El nuevo enfoque también tiene limitaciones la principal es la falta de confianza de algunas organizaciones en los empleados El factor que más pesa en el desarrollo del nuevo enfoque es precisamente la confianza

que se debe tener en las personas que laboran en la organización Otra limitación importante es la del tiempo y los recursos que se deben invertir para generar el autoliderazgo en los individuos porque algunas empresas consideran que es pérdida de tiempo y dinero

El autoliderazgo se centra en lograr la autodisciplina y el autocontrol de manera paulatina logrando con ello que las personas participen de manera voluntaria y entusiasta dentro del grupo u organización

Las ventajas o alcances que presenta el enfoque van desde lo individual pasan por lo laboral y trascienden el entorno de la empresa En lo laboral la relación empresa-empleados cambia es mejor percibida por los dos actores y se da una alta reciprocidad que beneficia a ambos En lo individual las personas que se autodirigen son por lo general más eficientes en sus trabajos tienen mayores posibilidades de ascensos y de realización profesional En lo personal presentan mejores relaciones personales y familiares lo cual enriquece a la sociedad en conjunto (Carlos López)

El superliderazgo es un enfoque derivado del liderazgo tradicional que busca propiciar las condiciones para que cada empleado de la organización desencadene sus propias motivaciones y potencialidades logrando en lo personal un desarrollo autodirigido que al sumarse al de los demás genere niveles de productividad y eficiencia mayores

2.3.3.2 LÍDER DE TRANSFORMACIÓN

La novedad más importante en el estudio de liderazgo es la importancia que ha adquirido el líder de transformación aquel que ayuda a las organizaciones a modificar positivamente su manera de hacer las cosas

Este liderazgo es una combinación de carisma liderazgo inspirado y estímulo intelectual Crea nuevos escenarios y moviliza a los empleados para que lo acepten y trabajen para lograrlo

El líder de transformación impulsa dos o tres tipos de transformaciones

- 1 Hace que las personas adquieran conciencia de la importancia y valor de determinados premios y la forma de conseguirlos**
- 2 Hace que las personas vean más allá de sus intereses personales para bien del grupo de trabajo y la organización**
- 3 Ayuda a las personas a superar las pequeñas satisfacciones para que busquen la realización personal**

2 3 3 3 LIDERAZGO ESTRATÉGICO

Los elementos de la buena administración estratégica son muy sencillos Formular un plan estratégico sólido ejecutarlo cabalmente ajustarlo según las necesidades y triunfar Sin embargo decirlo es más fácil que hacerlo El ejercicio del liderazgo firme y resuelto debe ser la bujía que ha de poner en marcha las cosas

Dirigir satisfactoriamente a quienes realizan una tarea y obtener éxito en la calidad y cantidad del servicio que ofrece una organización es una tarea muy compleja y sólo es posible obtener resultados beneficiosos para todos si se ejerce un liderazgo efectivo que requiere de utilizar estrategias acordes a las situaciones y poblaciones que se lideran

Un líder de estrategia tiene que desempeñar muchos papeles diferentes Visionario principal emprendedor y estratega principal administrador y ejecutor de la estrategia artífice de la cultura adquirente y adjudicador de recursos creador de capacidades integrador de procesos instructor

actor esencial en la solución de crisis supervisor para comparar con la capacitación de líderes de comunidades (Mondy y Noe)

2 3 4 HABILIDADES DE LIDERAZGO

Conozcamos las habilidades segun algunos autores que debe poseer un líder

En virtud de las exigencias del mundo actual todos estamos llamados a desempeñar en diferentes circunstancias funciones de liderazgo De acuerdo con la actividad en la cual nos desenvolvamos de las agrupaciones a las cuales pertenezcamos en una u otra medida tendremos que tomar decisiones guiar el camino de un grupo inclusive para guiar el grupo familiar que el la célula de nuestra sociedad también se requieren habilidades de líderes en una organización empresarial o en una institución publica el liderazgo es evidentemente más complejo Es por esto que necesitamos conocer cuáles son las habilidades que determinan si actuo o no con liderazgo

La tarea clave de un líder es advertir situaciones diferentes y adaptarse consecuentemente a estas Con pocas excepciones en las organizaciones los/las líderes también son seguidores casi siempre deben rendir cuentas a otra persona Los/las líderes deben ser capaces de relacionarse eficazmente tanto en dirección ascendente como descendente Muchas personas fracasan en sus labores no como resultado de deficiencias en sus habilidades de liderazgo sino a causa de que carecen de estas habilidades Estas habilidades permiten que el o la líder haga las cosas indicadas para provocar la colaboración de los demás y llevar a cabo su visión

**Algunas habilidades que podríamos mencionar para lograr esto son
Generosidad valentía discernimiento iniciativa y actitud positiva**

Segun Meter Koestenbaum quien quiere aprender a liderar tiene que pasar por tres pasos difíciles

- 1 Elegir tener mentalidad de liderazgo (de cambio y transformación)**
- 2 Capacitarse para adquirirla**
- 3 Entender obstáculos que inhiben la liberación de la energía del liderazgo (las defensas)**

En la práctica sólo unos cuantos lo entienden y aun menos eligen esa mentalidad Enseñar liderazgo significa desafiar provocar a las personas para que aflore lo mejor que hay en ellas motivándolas a ser todo lo que pueden ser

Después de analizar diversos criterios de medida el liderazgo con éxito que se aplican en varias empresas AT & T CHEVRON CITICORP GENERAL ELECTRIC HONEYWELL Y PEPSI CO David Ryback identificó siete (7) cualidades esenciales comunes a todas Estas cualidades son

- 1 Planificación Estratégica**
- 2 La comunicación y alineación (ética de equipo participación igualitaria)**
- 3 La construcción de equipos**
- 4 Aprendizaje continuo**
- 5 Responsabilidad dinámica (medios utilizados y fines alcanzados)**
- 6 Los resultados de sistema (de todas las facetas y niveles de actividad)**
- 7 Integridad actualizada (Valores y responsabilidad social)**

En cuanto a la forma en la que debe actuar un líder Margaret y David Gootnick recomiendan comunicar entusiasmo y actitud positiva a la hora de tratar con sus seguidores

- ✦ Respetar todas las reglas que se apliquen al equipo**
- ✦ Demostrar gran energía iniciativa y optimismo en la realización del trabajo y buscar soluciones nuevas y creativas a los problemas**

- ✚ Comunicar deseo genuino de comprender las necesidades y frustraciones de los miembros del grupo ayudar a mejorar su desempeño y resolver sus problemas individuales
- ✚ Alentar la participación de los demás miembros para solucionar problemas y tomar decisiones
- ✚ Fomentar trabajo en equipo y cooperación

Como podemos ver segun algunos autores un o una líder debe tener muchas habilidades A las ya mencionadas Kim Woo-Choong le agrega Ser capaz de organizar a la gente de corregir contradicciones e ineficiencia cómo canalizar la energía del grupo en beneficio de la prosperidad y desarrollo del mismo Un sentido total del deber tener un agudo sentido del sacrificio y misión por el bien comun

Algunos autores consideran que sólo las personas que están dispuestas a sacrificar su vida privada las cosas que le gustan e incluso su vida familiar son las que pueden ser líderes Otros consideran que todos los aspectos del individuo/a líder afectan entre sí por tanto el éxito en uno contribuye al éxito en el otro por ejemplo si se resuelven los conflictos en la familia hay un mejor estado de ánimo y disposición para resolver los de los otros grupos a los cuales también se pertenece

Meter Koestembaum sugiere ser líder en los cinco aros olímpicos de la vida

- 1 El trabajo
- 2 La familia
- 3 El ser
- 4 La responsabilidad social
- 5 La estabilidad financiera

Para D Souza las habilidades que debe contener todo líder son

- ✓ Habilidades para la comunicación
- ✓ Para la observación

- ✓ Para resolver problemas
- ✓ Para aumentar la moral
- ✓ Expresividad emocional y afrontamiento
- ✓ Relación social
- ✓ Habilidad general

Como conclusión de las habilidades podríamos decir que existen tres tipos de habilidades de que se sirven los/las líderes y las cuales están interrelacionadas entre sí

- ➡ **Habilidad Técnica** Se refiere al conocimiento y capacidad de una persona en cualquier proceso Es la característica distintiva del desempeño laboral en los niveles operativos y profesional
- ➡ **Habilidad Humana** Es la capacidad para trabajar eficazmente con las personas y generar trabajo en equipo Ningun líder de ningún nivel organizacional escapa al requisito de la posesión de una habilidad humana eficaz Esta es una de las partes esenciales del comportamiento de Liderazgo
- ➡ **Habilidad de Conceptualización** Es la capacidad para pensar en términos de modelos marcos de referencia y amplias relaciones como lo exigen por ejemplo los planes a largo plazo Tiene que ver con las ideas mientras que la habilidad humana se refiere a las personas y la técnica a las cosas

Para el liderazgo exitoso se requiere de una conducta que estimule a los seguidores hacia objetivos definidos en situaciones específicas

En el liderazgo no sólo debemos ejercer acciones también debemos prevenir algunos comportamientos propios que entorpecerían el proceso mismo de liderar

Hanz Finzel nos habla de los 10 errores más comunes de los/las líderes

- 1 La actitud impositiva (lo contrario al servicio y a la estimulación de la participación de los que hacen el trabajo)**
- 2 Enfrascarse en el papeleo y no en la gente (Las personas son oportunidades no molestias sólo hay transformación cuando nos asociamos con otros)**
- 3 Falta de aprobación (Todos necesitamos reconocimiento en diferentes niveles)**
- 4 Estorbar a los líderes en potencia (Cree contextos para descubrirlos)**
- 5 Tomar decisiones en forma dictatorial**
- 6 No saber delegar (De acuerdo con habilidades)**
- 7 Caos en la comunicación (No suponga que alguien sabe algo la gente crea rumores)**
- 8 Tener éxito sin tener sucesores (Enseñar a otros es una función no negociable)**
- 9 No preveer el futuro**
- 10 No actualizarse (Para transformar a los demás hay que transformarse primero uno mismo)**

Mientras tengamos la habilidad de servir y tengamos en cuenta las necesidades de los demás miembros del grupo estaremos interesados en mejorarnos para poder guiarlos mejor y que nuestro servicio haya valido la pena

2 3 5 LIDERAZGO FEMENINO EN LATINOAMERICA

En los años 70 la participación de la mujer en lo social y político aumentó significativamente como nunca antes había sucedido de manera tan masiva en la historia de América Latina. En esos años las realidades latinoamericanas diferían de región a región: mientras en Centroamérica y el Caribe se desarrollaban procesos revolucionarios, el Cono Sur se encontraba sumergido en regímenes autoritarios y en otros países se conservaban formas democráticas en medio de contradicciones.

En el transcurso de estos años hubo movimientos sociales con marcada participación femenina: todos los movimientos vinculados a estrategias de sobrevivencia, preservación de los derechos humanos y organizaciones barriales. Por ejemplo: movimiento de las madres de mayo en la Argentina, las movilizaciones en Chile por Democracia en el país, democracia en el hogar, las múltiples organizaciones barriales de Lima y Brasil por el vaso de leche, asistencia de salud, vivienda, etc. Estos momentos revelan la movilización de las mujeres y su aparición como nuevos sujetos sociales, convirtiéndolas en interlocutoras de los poderes públicos. El origen de estos movimientos fue la incorporación de la mujer al trabajo llamado productivo. Así vemos que en 1971 en México surge el grupo de Mujeres en Acción Solidaria; en 1972 en Venezuela el Movimiento Hacia la Nueva Mujer y la Liga de Mujeres; en 1974 en México el Movimiento de Liberación de la Mujer; en este mismo año en Puerto Rico surge Mujer Integrate Ahora; en 1976 el grupo PERSONA en Venezuela; en 1978 Asociación para la Liberación de la Mujer Peruana (Ungo).

En 1975 la Organización de las Naciones Unidas propone establecer como "Año Internacional de la Mujer". Luego prolongaron la iniciativa y

declararon la "Década de la Mujer" que culminó en Nairobi en julio de 1985

Durante esta década se iniciaron las Conferencias Mundiales sobre la Mujer. La Primera fue realizada en México en 1975 con un resultado Declaratorio. En 1980 en Copenhague se realizó la segunda que fue evaluativa. En 1985 se llevó a cabo la Tercera Conferencia en Nairobi y se establecieron estrategias. En 1995 se realizó la Conferencia Mundial de Mujeres en Beijing, en la cual se estableció una Plataforma de Acción sobre la cual debería trabajar cada país. Luego se han realizado Beijing +5 y en el año 2005 se realizó Beijing +10 en Nueva York. El quincuagésimo noveno período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer está programado del 9 al 20 de marzo de 2015 y tendrá lugar en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

Desde la IV Conferencia Mundial de la Mujer se convino en fijar un conjunto de lo que se denominó como esferas de especial preocupación dentro de las acciones para el adelanto de la mujer y el logro de la igualdad de la mujer y el hombre concebida como un derecho humano. Esta Conferencia exhortó a los gobiernos, a la Comunidad internacional a adoptar acciones estratégicas en 12 esferas decisivas directamente relacionadas con la mujer.

Estas esferas son:

- 1 La mujer y la pobreza**
- 2 La educación y la capacitación de la mujer**
- 3 Mujer y salud**
- 4 Violencia contra la mujer**
- 5 La mujer y los conflictos armados**
- 6 La mujer y la economía**
- 7 La participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones**

8 Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer

9 Los derechos humanos de la mujer

10 La mujer y los medios de comunicación

En América Latina la mujer de las zonas rurales está en especial desventaja con respecto al acceso al crédito en parte porque la mayoría de los préstamos van a las zonas urbanas. Además las mujeres de zonas rurales enfrentan problemas que hombres de esas mismas zonas no tienen a pesar del papel decisivo que ellas desempeñan en la agricultura. En Guyana por ejemplo una encuesta por muestreo reveló que el 44 % de las mujeres eran jefa de familia y agricultoras y un estudio de Santa Lucía se encontró que el 25 % de los trabajadores agrícolas eran mujeres pero estas habían recibido sólo el 1 % del total prestado por el Banco Agrícola e Industrial. En Perú el Banco Industrial adjudicó entre 1975 y 1982 6000 préstamos a pequeños empresarios menos del 20 % se adjudicó a las mujeres (Berger y Buvine)

En las zonas rurales de México las mujeres dedicadas a la agricultura tienen gran dificultad en lograr que el Estado les suministre la asistencia crediticia y técnica que legalmente les corresponde. Esto no sólo les impide mejorar la productividad de la tierra que trabajan y generar más ingresos sino que suele servir para que los parientes varones tengan un pretexto para apoderarse de la tierra.

Este es un vistazo del panorama que han vivido en Latinoamérica las mujeres desde la década del 70 los esfuerzos cada año aumentan en algunos países pero disminuyen en otros lo cierto es que las necesidades de las mujeres y de las familias que ellas en su mayoría deben liderar claman por mayor igualdad pero esta igualdad es casi imposible lograrla sin capacitación.

2 3 6 LIDERAZGO FEMENINO DE PANAMÁ

Desde los inicios de la república la mujer panameña de los sectores populares se desenvuelve en un clima de pobreza miseria y marginación. Quienes deseaban educarse sólo podían hacerlo como maestras y no todas tenían los recursos para poder emprender este estudio. De esta forma había una gran cantidad de mujeres que se quedaban sin preparación que le ayudase a ganarse la vida y algunas se sometían a trabajos manuales muy mal remunerados. En 1912 la maestra Angélica Ch. de Paterson propone la creación de una Escuela de Artes y Oficios para las mujeres. Luego de esta propuesta se funda más tarde la Escuela Profesional de Mujeres para formarlas en telegrafía estenografía bordado sombrería corte y confección de vestidos lavado planchado dactilografía y otros.

Durante los primeros años de la vida republicana la participación de la mujer en las luchas sociales estaba condicionada al cumplimiento de su rol primario como esposa y madre.

A pesar de esta condición hay esfuerzos de las mujeres por hacer respetar su presencia y demandar mejores contextos de vida y trabajo. Fueron sobresalientes las acciones de Julia Palau Gómez en la formación y consolidación de la participación femenina en las organizaciones gremiales obreras existentes. En 1917 se conforma la Sociedad de Hijas del Hogar que fue el único gremio femenino de esta década.

En 1921 comienzan luchas femeninas de mayor fuerza. En este año se forma La Federación Obrera que reconoce el trabajo el salario y la participación de la mujer. A la par de esta Federación se agitaban dos corrientes feministas que buscaban proteger a las mujeres que trabajaban.

como cajeras empleadas de farmacias heladerías planchadoras lavanderías y criadas porque todas eran explotadas Una de las corrientes feministas fue liderada por Esther Neira de Calvo y la otra corriente por Clara González (primera abogada de Panamá)

En 1922 Clara González forma el grupo Renovación y el año siguiente organiza el primer Congreso Feminista de Panamá en donde se funda el Partido Nacional Feminista el cual crea a su vez la Escuela de Cultura Femenina En esta escuela además del cuidado de la casa los hijos la alimentación y salud básica se alfabetizaba a las mujeres y se les enseñaba educación cívica con temas como emancipación social de la mujer acción social de la mujer producción distribución y consumo de la riqueza obrerismo derechos civiles y políticos de la mujer También se estudiaba la historia de mujeres célebres maternidad social redención económica de la mujer desigualdades sociales e intelectuales y medios para corregirlas *para ellas la llave de la emancipación política era lograr el derecho al sufragio*

Por su lado Doña Esther Neira de Calvo forma la Sociedad del Progreso para la Mujer dado que para ellas la llave para conseguir todos los derechos era educar a la mujer

En 1925 al ocurrir el movimiento inquilinario en la arenga vecinal fueron las mujeres las que iban difundiendo de casa en casa y de patio en patio las acciones a llevar a cabo por el sindicato General de Trabajadores y la Liga de Inquilino (Gutiérrez y Candanedo)

En 1932 Paula Jiménez motiva a las mujeres de las fábricas de vestido y calzado y juntas forman la Sociedad de Operarias Industriales que en noviembre y diciembre de ese año inician acciones de protesta por la

inestabilidad laboral salanos bajísimos y mucha mercancía importada
En este mismo año surge el Comité de Mujeres Inquilinanas que además de denunciar los problemas del inquilinato se invitaba a la mujer proletaria a acompañar a sus familiares varones en la lucha reivindicadora de los derechos de los pobres en Panamá

En el año 1935 las mujeres participaron en la huelga de los zapateros y zapateras y el año siguiente en las jornadas reivindicativas junto a las trabajadoras de la Fábrica El Corte Inglés

En 1941 se le otorga el voto a la mujer pero en forma restringida sólo podían votar aquellas mujeres educadas que hubiesen obtenido niveles académicos secundarios y universitarios

En 1943 se forma el Sindicato de Sastres donde hay participación de la mujer El año siguiente Clara González funda el Partido Unión Nacional Feminista y por otro lado se forma La Liga Patriótica Femenina En 1944 se elimina la Constitución de 1941 y se crea una Asamblea Constituyente en la cual participan las mujeres representadas por Gumerinda Páez del Partido Unión Nacional Feminista y por Esther Neira de Calvo

En 1946 la nueva Constitución de la República de Panamá reconoce el derecho al voto de todas las mujeres

En los años 50 empiezan las mujeres a ocupar cargos directivos dentro del Sindicato entre ellas se destacan Teófila Rivera y María Cunningham En esta misma década los/las obreros/as de la Sastrería Bazar Francés realizaron una huelga el 70 % de los huelguistas eran mujeres y también estuvieron en las luchas por el salario mínimo

En la década del 70 las mujeres que se organizaron en Panamá plantearon la necesidad de un proceso liberador haciendo énfasis en lograr soberanía comprometiéndose en temas sociales (educativos y de salud) económicos (empleos y formas de autogestión) En 1979 hubo acciones de oposición al gobierno nacional en la cual participaron la Federación de Mujeres Católicas y la Unión Patriótica Femenina

En la década del 80 se recibe mucha influencia de las teorías feministas y las actuaciones se concentran en los predios universitarios y otras organizaciones que seguían estos enfoques así en 1981 se realizó el Primer Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe (Golcher y Picón)

En la década del 90 con una mayor participación de organizaciones femeninas entre otras actividades se da el Segundo Encuentro de Mujeres Panameñas cuyo lema fue Por Amor a la Vida Rompemos el Silencio y estos son ejemplos de algunos de los planteamientos de dicho encuentro

- **Reconocimiento real y no verbal de los aportes de las mujeres a todo el desarrollo de la vida nacional por la vía de establecer los mecanismos a todos los niveles de decisión política**
- **Que los organismos estatales instituciones y partidos políticos se comprometan con propuestas y estrategias de desarrollo integral de la mujer**
- **Que los partidos e instituciones políticas se comprometan a nominar más mujeres de modo principal en sus puestos de elección**

Otro Colectivo de Mujeres conformó el Foro Mujer y Desarrollo que motivó la organización de las mujeres y la elaboración del Plan Nacional Mujer y Desarrollo 1994 – 2000 que tenía como objetivo construir un futuro con equidad para la mujer panameña El Plan no fue sólo un desafío para el

gobierno nacional sino para toda la sociedad panameña incluyendo en primer plano a las propias mujeres que deben abrir los canales de participación en la toma de decisiones que le conciernen para lograr sus objetivos estratégicos. Por ello es importante que la mujer se exprese cada vez más como movimiento social a través de mecanismos de participación y negociación (la protesta y propuesta) pero enmarcada en una concepción ética de la sociedad

A raíz de este plan surgió el Proyecto FORGEN (Formación en Género) que centra sus acciones en actividades de formación y capacitación enfocadas al fortalecimiento institucional del Foro Mujer y Desarrollo y CODIM (Coordinación de Organizaciones no Gubernamentales para el desarrollo Integral de la Mujer) con el objetivo de sentar las bases para la ejecución del Plan

De acuerdo con este proyecto las grandes áreas de formación que se plantean son La planificación de políticas liderazgo negociación y cabildeo Las mujeres que participaron del FORGEN ponen de manifiesto que se debe ampliar el espectro de participantes. Se debe salir de la ciudad de Panamá a sensibilizar a las mujeres de ámbitos más amplios rurales de capas sociales más bajas amas de casa para que se sumen a los esfuerzos del Plan

En la evaluación de lo que se llevó a cabo del Proyecto Forgen en cuanto a los contenidos los temas que más impactaron fueron los de negociación empoderamiento y liderazgo evaluación y monitoreo políticas públicas y participación. El tema del empoderamiento y liderazgo fue uno de los más valorados funcionaron mejor aquellos que tenían menor número de personas y en los cuales se aplicaron dinámicas participativas casos prácticos y enfoques vivenciales

El documento menciona la necesidad del desarrollo de habilidades y conocimientos que modifiquen actitudes. Un enfoque educativo que se centre en las participantes y que consista en aprender a compartir sus propias experiencias en un medio que les inspire confianza acorde con sus necesidades.

El papel del educador es de facilitador para generar procesos de autodescubrimiento así el proceso se traduce en un intercambio y diálogo de reflexión y acción.

En 1995 el Estado panameño crea el Consejo Nacional de la Mujer así como su Secretaría Técnica y la Dirección Nacional de la Mujer. Este logro ha sido considerado por las diversas organizaciones como uno de los mayores avances en la lucha por la reivindicación de la mujer pues permite que las mismas sean asumidas y desarrolladas como políticas públicas. Luego se formó el Foro de Mujeres de Partidos Políticos.

Actualmente las mujeres representan el 51 % del electorado en las tres últimas décadas el aumento de la participación política femenina se concentra en los niveles inferiores de la administración pública de los partidos políticos de las organizaciones gremiales empresariales y sindicales. En todas estas estructuras no se ha logrado equiparar la capacidad de presencia real de la mujer en los niveles superiores de las Juntas Directivas los Gabinetes de Estado los Poderes Legislativo y Judicial. La Ley 22 del 14 de junio de 1997 reformó el Código Electoral y formuló reformas al Artículo 182 A estableciendo una cuota expresada en un 30 % como mínimo de participación electoral de las mujeres a puestos de elección popular.

Esta ley que fue producto de las demandas del Foro de Mujeres de Partidos Políticos que en principio fueron formuladas sobre la base de un 50 % de cuota electoral el Tribunal Electoral emite el Decreto No 2 del 13 de enero de 1998 mediante el cual reglamenta los Artículos 195 y 196 El Tribunal Electoral a través del mismo recomienda a los partidos políticos nuevas formas de postulación que permita que las nóminas estén integradas al menos por un 30 % con participación de las mujeres

En el marco del Programa Hemisférico Equidad de Género y Desarrollo de las Mujeres Rurales (PADEMUR) la Región Central recibió un importante apoyo por parte del proyecto financiado por ASDI Género en el Desarrollo Rural Sostenible que entre otros estuvo dirigido a los siete países centroamericanos (aunque contempló acciones para República Dominicana y Haití) y a proyectos específicos como el ejecutado con apoyo del CIS durante 1998 el Programa Centroamericano para el Fortalecimiento a la Integración de la Mujer Rural

A partir de la creación de PADEMUR bajo el liderazgo de la entonces Primera Dama Sra Dora Boyd de Pérez Valladares se impulsaron dos iniciativas de singular importancia

1 El proyecto de Foros Provinciales hacia el Siglo XXI iniciado en enero de 1998 cuyo objetivo consistió en el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres rurales e indígenas

2 La creación (marzo 1999) de la Red Nacional de Organizaciones de Mujeres Rurales e Indígenas

3 La creación de la Red de Comunicadoras Rurales (mayo 1999)

El proyecto de Foros Provinciales ha producido una serie de importantes resultados

- a) Conformación de una estructura organizativa a nivel nacional y provincial (un Comité Nacional y 11 Comités Provinciales)**
- b) Realización de 23 encuentros**
- c) Identificación de los principales problemas que enfrentan las mujeres rurales e indígenas**
- d) Redacción de un diagnóstico nacional sobre la situación de este sector de mujeres**
- e) Preparación de perfiles de proyectos y su presentación a organismos estatales y de cooperación (lográndose importante financiamiento)**
- f) Programa de capacitación para 1 500 mujeres en el país para su fortalecimiento humano y organizacional y**
- g) Producción de materiales para capacitación de mujeres rurales e indígenas**

Pero quizá el resultado más importante es la conformación de la Red Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas como instancia de promoción y desarrollo de acciones con el fin de lograr su participación en las áreas económica social y política y de la Red de Comunicadoras Rurales (conformada por un total de 88 mujeres pertenecientes a las organizaciones participantes del proyecto anterior del IICA Género y Comunicación financiado por ASDI entre 1993 y 1998) Todos estos esfuerzos contribuyeron a la aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades (No 4 29 de enero 1999) por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres y se establece formalmente la creación de Oficinas Gubernamentales de La Mujer Además consta con dos capítulos específicos para las mujeres indígenas y campesinas

Hemos tenido logros pero evidentemente hay mucho por lo cual trabajar porque en las áreas rurales la situación de la mujer se agrava porque al trabajo doméstico se le suma el cultivo de los huertos caseros la crianza y cuidado de los hijos de animales traslado de leña y del agua

En Panamá la desigualdad sobre la distribución de la tierra y la falta de títulos de propiedad continúan siendo graves problemas para la población del campo lo cual conlleva además a una baja capacidad para acceder a créditos que le permitan obtener mayores ingresos Se han hecho varios proyectos para facilitar las titulaciones y mejorar los sistemas de catastro Pese a estos esfuerzos el número de títulos de propiedad otorgado a las mujeres es más bajo que el de los hombres Al no disponer de títulos de propiedad que las conviertan en propietarias de un bien las mujeres rurales seguirán siendo excluidas de oportunidades como el financiamiento agrícola Sumado a esto las personas de área rural tienen menos oportunidades educativas que aquellas que viven en áreas urbanas

La población pobre rural no alcanza un 95 grados de escolaridad por tanto la capacitación de las mujeres se hace prioritaria para ocupar otros espacios y para ejercer influencia en estos La capacidad de incidir está relacionada con el crecimiento personal que permita desarrollar la capacidad de transformar la realidad que vivimos

2.3.7 LIDERAZGO DE LAS MUJERES DE LA COMUNIDAD DE EL PICACHO EN SAN CARLOS

La comunidad de El Picacho es una de las tierras con elevaciones más altas del corregimiento de La laguna en el distrito de San Carlos bañado por las aguas del río María con clima templado y frío de montaña Sus límites son

Al norte con el río Rey de España y Proyecto Altos del María Al sur con el Río María Quebrada Honda y La Laguna Al este con el río María y la comunidad de Sorá al oeste está el Cerro Picacho

En la parte alta del Cerro Picacho se nota que fue un volcán por su sedimentación El cerro es una fuente de agua viva

Se dice que la comunidad se llamaba Sabanita por tener árboles unidos y llamados que se extendían a lo lejos Posteriormente se cambió el nombre de El Picacho porque quienes la fundaron vinieron de Los Picachos de Olá provincia de Coclé

Los fundadores fueron dos hermanos de nombre Reimundo y Anre Quiróz Además la comunidad de El Picacho sobresale por ser una comunidad acogedora de canño hacia las personas que ahí llegan es un lugar de turismo rodeado por un encanto de flores y clima agradable El cerro es el encanto y la atracción de muchas personas su vegetación y sobretodo su montaña

Aproximadamente la comunidad de El Picacho tiene 66 viviendas y una población de 183 habitantes distribuidos así

0-2 años 17

6-12 años 25

13 a 18 años 21

19 a 59 años 113

60 y más 7

Los moradores de la comunidad de El Picacho se dedican a las actividades agrícolas jardinería construcción y avícolas (Información del Maestro Carlos Escobar y el Regidor y Delegado de la Palabra José Vega)

Las mujeres de la comunidad de El Picacho de San Carlos desde su fundación han estado involucradas en la solución de los problemas de la comunidad sin embargo su participación generalmente no es numerosa en la toma de decisiones y en las acciones sólo se involucran algunas pocas. A pesar de esto hay logros conjuntos en los cuales ha sido importante la presencia de la mujer de El Picacho entre ellas el traslado de la escuela de los terrenos de Altos del María al pueblo a lado de la casa comunal y la electrificación de la comunidad de El Picacho para lo cual un grupo de mujeres tuvo que arrastrar con sogas los postes del tendido eléctrico hasta cada uno de los lugares en los cuales iban a ser instalados.

Hace algunos años en la comunidad de El Picacho se eligió una vice-alcaldesa lo que ha representado un gran logro para las mujeres de esta comunidad y para el distrito de San Carlos dado que en puestos de elección popular en todos sus años de existencia sólo ha tenido a 9 mujeres una alcaldesa del distrito una vice-alcaldesa del distrito y todas las demás representantes de corregimiento.

La Señora Dons Bellido ex vice-alcaldesa refiere que tuvo muchos obstáculos desde que comenzó a interesarse en la toma de decisiones para resolver los problemas de su comunidad de El Picacho obstáculos que empeoraron cuando decidió inscribirse en un partido e iniciar una vida política pública. Refiere que muchas personas le decían que no iba a llegar a ningún lado que se quedara mejor cuidando a su hijos que no era una persona estudiada que no iba a aguantar la presión que eso implicaba que era una mujer de campo etc. Sin embargo ella continuó perseverando y obtuvo éxito junto a otra mujer de otro corregimiento de San Carlos. La Señora Bellido se siente satisfecha desde el punto de vista personal porque considera que llegó muy lejos más que la mayoría de las mujeres en

Panamá y menciona que esto es producto de su esfuerzo perseverancia trabajo autoinstrucción y valentía de tomar riesgos Sin embargo como miembro de la comunidad considera que hay mucho que hacer para resolver los problemas de educación alcoholismo embarazos precoces violencia intrafamiliar paternidad y maternidad responsable conciencia ciudadana entre otros y que la mujer por sus múltiples roles debe ser un eje para encontrar mejoras a todas estas situaciones

Capítulo III
Marco Metodológico

3 1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Consideramos que nuestra investigación es de tipo exploratorio-cuasiexperimental dado que estos estudios son utilizados para obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular y para familiarizarnos con el fenómeno de este estudio

En esta investigación obtuvimos información sobre la utilización del enfoque constructivista en un contexto rural panameño y nos ha servido para familiarizarnos más con la utilización del enfoque constructivista en población femenina adulta

3 2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se enmarca en el paradigma cuantitativo-cualitativo

El diseño de esta investigación es un cuasiexperimento pre y post test con un solo grupo

En este diseño a un sólo grupo se le aplica una prueba previa al estímulo o tratamiento después se le administra el tratamiento y finalmente se le aplica una prueba posterior al tratamiento

En este estudio se aplicará una escala de Likert de habilidades de liderazgo antes del entrenamiento luego se entrenará en algunas habilidades de liderazgo tales como Observación comunicación resolver problemas expresión emocional entre otras utilizando el enfoque constructivista y después se aplicará nuevamente la escala de Likert de habilidades de liderazgo

5 2 DISEÑO ESTADÍSTICO

Utilizaremos estadística descriptiva para describir las características de la muestra y la prueba de los signos para evaluar objetivamente las comparaciones intrasujetos entre la pre-prueba y la post prueba

La prueba de los signos se basa en el signo de una diferencia será positivo para una diferencia positiva y será negativo para una diferencia negativa

De acuerdo con esto la regla de decisión es si el número de signos positivos en la muestra es de 9 o más se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Trabajaremos a un nivel de significación alfa 05 a una cola Lo cual implica una probabilidad equivalente a un 5 % de que se rechace la Hipótesis nula cuando sea verdadera y se espera que con una confianza del 95% que se rechace la hipótesis nula siendo esta falsa

5 3 VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

La variable que manipulamos es el entrenamiento de habilidades de liderazgo con enfoque constructivista el cual se pone de manifiesto con los siguientes indicadores a saber

- ⚡ Partir de las ideas previas de los participantes
- ⚡ Cooperación entre los participantes
- ⚡ Tareas que promueven desafíos y análisis
- ⚡ Reflexión de casos
- ⚡ Incentivar el debate
- ⚡ Autoevaluación
- ⚡ Coevaluación

VARIABLE DEPENDIENTE

La variable sobre la cual esperamos influir la denominamos **Habilidades de liderazgo** que se manifiestan por los indicadores a saber

Puntajes obtenidos en escalas de observación

Escala de comunicación

- ♣ Escala de aumento de la moral
- ♣ Escala de relación social
- ♣ Escala de resolución de problemas
- ♣ Escala de expresividad emocional
- ♣ Escala de capacidad general

5 4 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

VARIABLE ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA.

Aquel que considera que el aprendizaje no es un asunto sencillo de transmisión internalización y acumulación de conocimientos sino un **proceso activo** por parte del alumno para ensamblar extender restaurar e interpretar y por lo tanto de **construir** conocimiento desde los recursos de la experiencia y la información que recibe (Chadwick)

VARIABLE HABILIDADES DE LIDERAZGO

Grado de competencia de un sujeto para ser sensible con las necesidades de las personas que trabajan bajo su autoridad incluye conciencia de su responsabilidad para con quienes están por encima de su autoridad Capacidad de satisfacer ambas partes (D Souza)

3 6 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

Variables	Clasificación	Definición	Escala	Indicador
Concepción constructivista	cualitativa	Interacción entre facilitadora y participantes		Trabajo cooperativo Reflexión de casos Debates Autoevaluación Co-evaluación
Habilidades de liderazgo	Cuantitativa	Puntajes obtenidos en una escala de Likert modificada de la original de Anthony D Souza		Observación Comunicación Emocional Aumento de la moral Relación social Resolver problemas Capacidad general
		Observación	Observar tensiones en el grupo observar quien está siendo aislado ver cuando el grupo evita	

			un tema notar quien habla contra quien notar reacciones a mis comentarios	
		comunicación	Escuchar con atención Ser breve al responder Expresar mis opiniones Comunicar los problemas y objetivos del grupo Invitar a dar ideas y opiniones aclarar preguntas	
		Aumento de la moral	Expresar mi aprecio Animar a los otros a expresarse	
		emocional	Decir lo que siento	

			manifestar abiertamente mi desacuerdo	
		Relación social	Confiar en los demás Intentar vencer a los demás Dejar claro mi disgusto cuando no aceptan mis ideas	
		Resolver problemas	Ver por igual ventajas y desventajas Ayudar a los demás a llegar a un acuerdo Aceptar las diferencias Tratar de ayudar	
		Capacidad general	Comprender porqué hago lo que hago Darme cuenta en	

			que estoy fallando como miembro del grupo pensar antes de hablar Tomar decisiones firmes Poner en su sitio al que dice algo malo de mí Darle cuenta si hay interés en el grupo	
--	--	--	---	--

Ver anexo No 2

3 7 POBLACIÓN

Mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos de 18 años de edad en adelante Cincuenta aproximadamente

3 8 MUESTRA

10 Mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos de 18 años de edad en adelante quienes voluntariamente aceptaron participar de la investigación y asistir a todas las sesiones

3 9 CRITERIO DE INCLUSIÓN

Pertenecer a la comunidad de El Picacho en San Carlos

Tener de 18 años de edad en adelante

3 10 CRITERIO DE EXCLUSIÓN

Tener inconvenientes para asistir a todas las sesiones

3 11 INSTRUMENTO

Una entrevista semi-estructurada de 13 interrogantes aproximadamente para su aplicación de forma individual Tiene como objetivo el reclutamiento el sondeo de las ideas previas y conocimiento de las agrupaciones de la comunidad para utilizarlas como ejemplos y crear situaciones de aprendizaje relacionadas con el contexto

Una escala de Likert sugenda por Anthony D Souza para descubrir las habilidades de liderazgo que podemos tener y no estar utilizando La original tiene sólo 3 opciones para efectos del estudio le agregamos 2 La escala original consta de 35 ítems

La que aplicamos consta de 28 ítems distribuidos así 5 ítems para la escala de comunicación 6 ítems para la escala de observación 2 para la escala de aumento de la moral 4 para la escala de resolver problemas 2 para la escala de expresividad emocional

3 para la de relación social y 6 para la escala de capacidad general

En esta escala las participantes tomando en cuenta el comportamiento de una persona dentro de un grupo deben escoger si la característica que se expresa en el ítem es indispensable sumamente importante medianamente importante poco importante o si no es necesana dentro de un grupo

3 12 PROCEDIMIENTO

- ✚ **Revisión Bibliográfica**
- ✚ **Selección del tema**
- ✚ **Selección de instrumentos**
- ✚ **Elaboración de entrevista**
- ✚ **Modificación de escala de likert**
 - ✚ **Aplicación del instrumento a 3 mujeres de poblaciones rurales de San Carlos (La Uva Chichivalí La Pita) Un ítem se repetía sólo que con diferentes palabras otros dos eran ambiguos De aquí sólo quedaron 28 ítems como parte de la escala**
- ✚ **Visita a la comunidad para familiarizarnos con sus habitantes**
- ✚ **Visita a la comunidad para realizar entrevista semi-estructurada e iniciar fase de reclutamiento**
- ✚ **Construcción de sesiones de acuerdo con la población entrevistada**
- ✚ **Primera aplicación del instrumento (Pre-prueba) sólo 14 ítems**
- ✚ **Segunda aplicación del instrumento (pre-prueba) los siguientes 14**
- ✚ **Inicio del Proceso de enseñanza y aprendizaje con la concepción constructivista 7 sesiones de tres horas**
- ✚ **Finalización de sesiones**
- ✚ **Aplicación de post prueba (los primeros 14 ítems)**
- ✚ **Aplicación de post prueba (los siguientes 14 ítems)**
- ✚ **Tabulación de datos y análisis (asignación de valores a cada opción)**
- ✚ **Elaboración de conclusiones y recomendaciones**
- ✚ **Sustentación**
- ✚ **Retroinformación a la comunidad**

Capítulo IV

Resultados

En el siguiente capítulo se presentan los resultados de las investigaciones a través de cuadros, gráficas y estadísticas no paramétricas para conocer lo que ocurrió en el proceso de enseñanza y aprendizaje emprendido con el grupo de mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

4.1. Características socioeconómicas de la muestra.

4.1.1. Sexo: La muestra del estudio quedó conformada por 13 mujeres. En la primera sesión una persona se retiró y en la segunda sesión también se retiró otra. Ambas manifestaron que no tenían con quien dejar a sus niños. Otra no se presentó a las sesiones, pero pidió disculpas porque tenía más de un trabajo y también debía atender a su familia.

Al final se terminó con un grupo de 10 mujeres.

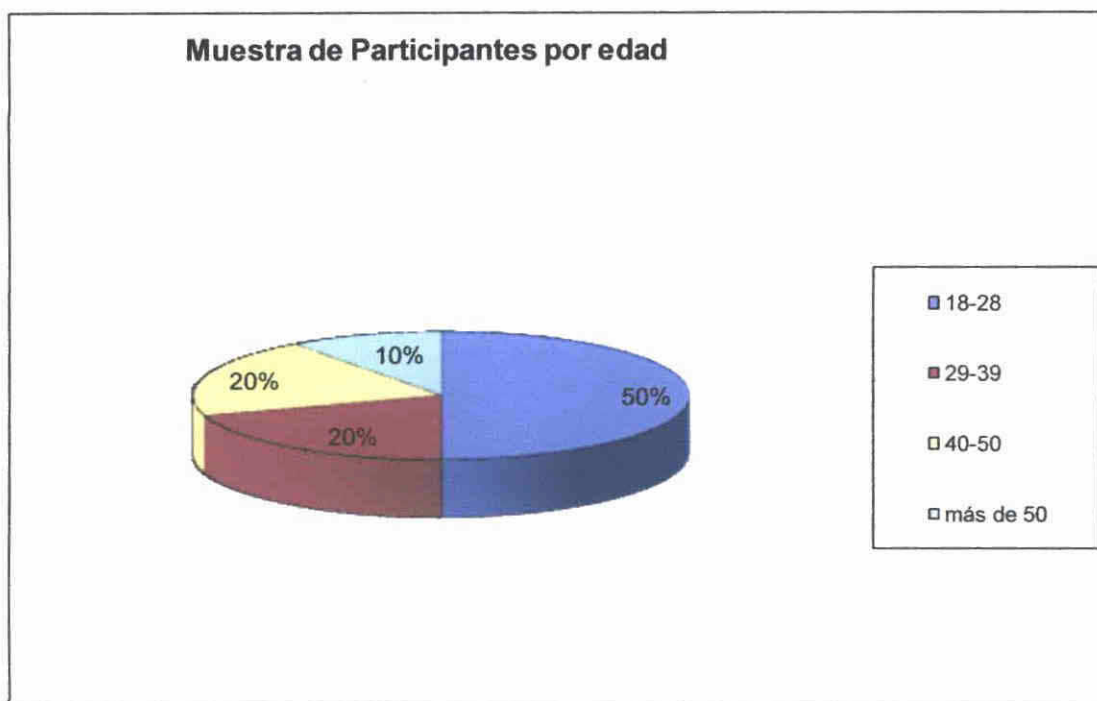
4.1.2. Edad: El grupo quedó constituido por 10 mujeres cuyas edades oscilaban entre los 19 y 58 años:

Cuadro No 1
Edad de las Participantes

EDAD	TOTAL	
	SUJETOS	%
18-28 AÑOS	5	50
29-39 AÑOS	2	20
40-50 AÑOS	2	20
Más de 50	1	10

Fuente: Entrevista semi-estructurada a un grupo de 13 mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos. Enero 2005.

Gráfico No 1
Muestra de Participantes por Edad



Fuente: Entrevista semi-estructurada a un grupo de 13 mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

Con relación a la edad se observa, tanto en el cuadro No 1 como en la correspondiente gráfica, una concentración predominante en el rango que abarca la edad de 19 a 28 años.

El promedio de edad en general es de 32.7

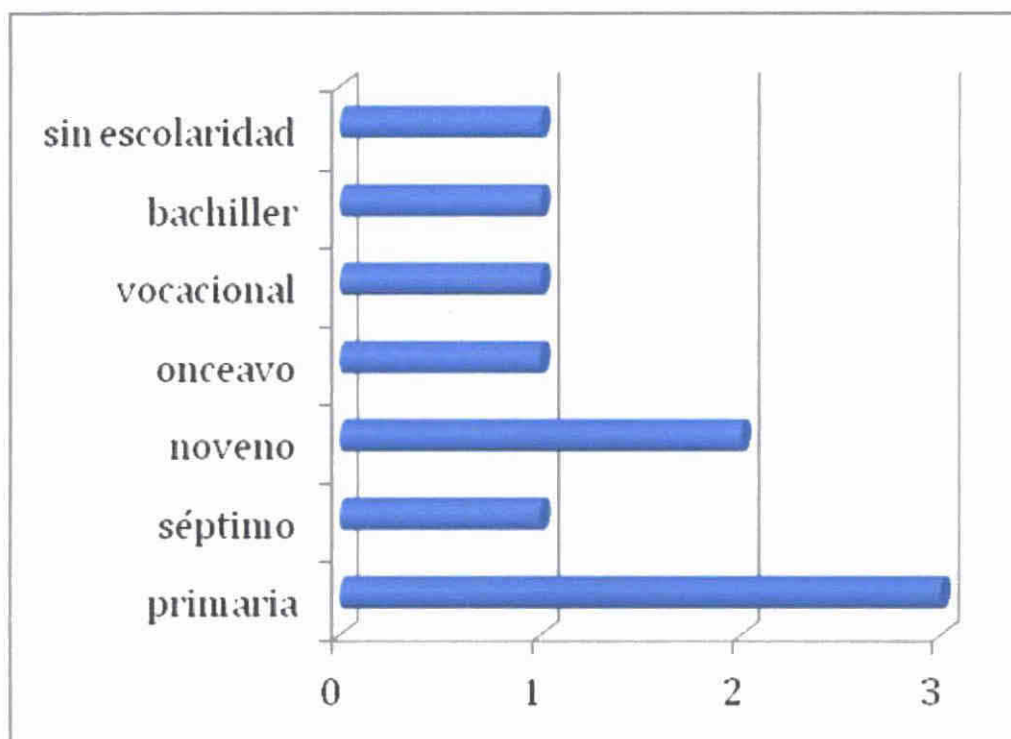
4.1.3. Escolaridad: La muestra fue bastante variada en este aspecto observemos el cuadro:

Cuadro No 2
Escolaridad de las Participantes

ESCOLARIDAD	TOTAL	
	SUJETOS	%
PRIMARIA	3	30
SÉPTIMO	1	10
NOVENO	2	20
ONCEAVO	1	10
VOCACIONAL	1	10
BACHILLER	1	10
SIN ESCOLARIDAD	1	10

Fuente: Entrevista semi-estructurada a un grupo de 13 mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos. Enero 2005.

Gráfico No 2
Escolaridad de las participantes



Fuente: Entrevista semi-estructurada realizada a 13 mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

Podemos observar que solo una de las participantes llegó a nivel de bachiller.

4.1.4. Estado Civil: Cuatro de las diez mujeres participantes son solteras, tres casadas y tres unidas. Observemos el cuadro.

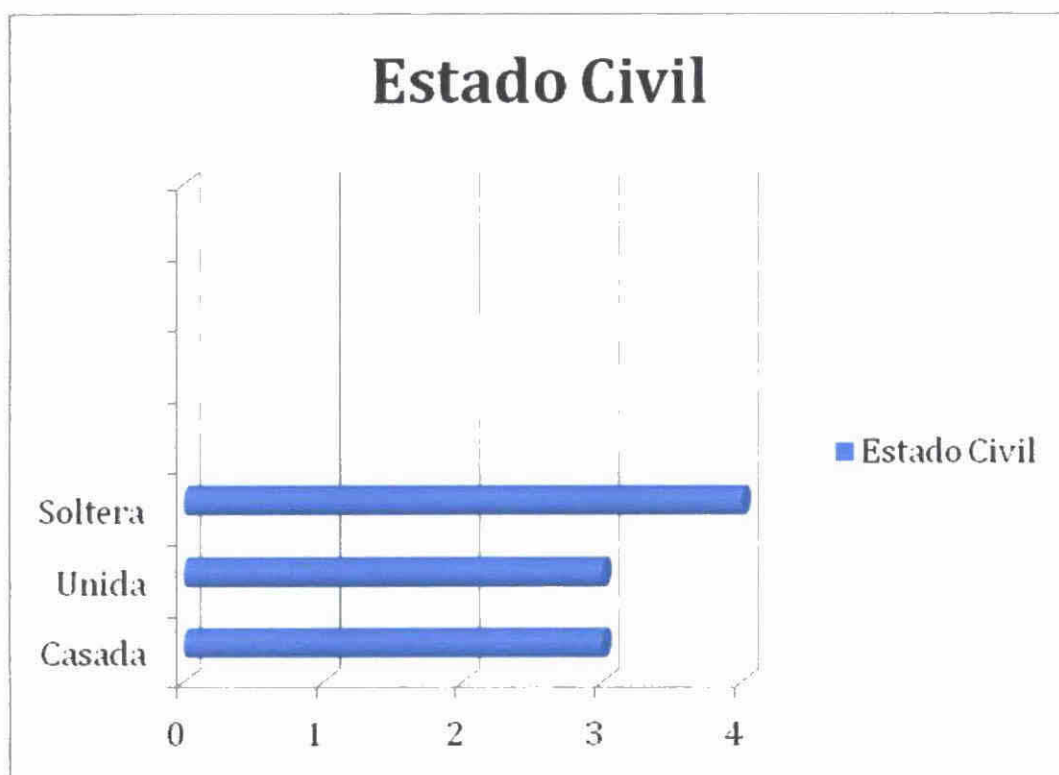
Cuadro No 3
Estado Civil

ESTADO CIVIL	SUJETOS	PORCENTAJE
CASADA	3	30
UNIDA	3	30
SOLTERA	4	40

Fuente: Entrevista semi-estructurada a un grupo de 13 mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos. Enero 2005.

Podemos observar en el cuadro que tres de las participantes son casadas, tres son unidas y cuatro son solteras.

Gráfica No 3
Estado Civil



Fuente: Entrevista semi-estructurada realizada a 13 mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos

4.1.5. Ocupación: Las participantes se dedican principalmente a limpieza de casas, dos de ellas se dedican a la jardinería, una es cocinera, otra es promotora social y dos son amas de casa.

4.1.6. Ingreso Familiar: El ingreso familiar mensual de todas es bajo, sólo una de ellas, tres de ellas corresponden al mismo ingreso (300-350) porque pertenecen a la misma familia. Observemos en el cuadro:

Cuadro No 4

INGRESO FAMILIAR	SUJETOS	PORCENTAJE
300.00 a 350.00	3	30
200.00 a 250.00	2	20
100.00 a 150.00	2	20
Menos de 100	3	30

Fuente: Entrevista semi-estructurada a un grupo de 13 mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos. Enero 2005.

Es importante conocer que las tres participantes cuyo ingreso asciende mensualmente a 350.00, pertenecen a la misma familia. Dos de las que tienen ingreso mensual menor a los 100.00 también pertenecen a una misma familia.

4.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA PRE Y POST-PRUEBA DE UN SOLO GRUPO

Conociendo de forma descriptiva el perfil de la muestra presentamos los resultados obtenidos en cada una de las escalas diseñadas por Anthony D'Souza, sobre habilidades de liderazgo. Recordamos que el instrumento evalúa indirectamente las habilidades en las áreas de observación y comunicación

Cuadro No 5

Resultados Pre y Post prueba en la Escala de Observación de Anthony D'Souza

Puntaje máximo esperado: 25

Participante	Pre Prueba	Post Prueba
1	14	17
2	14	22
3	24	25
4	24	25
5	23	24
6	18	20
7	22	25
8	15	16
9	24	25
10	14	16

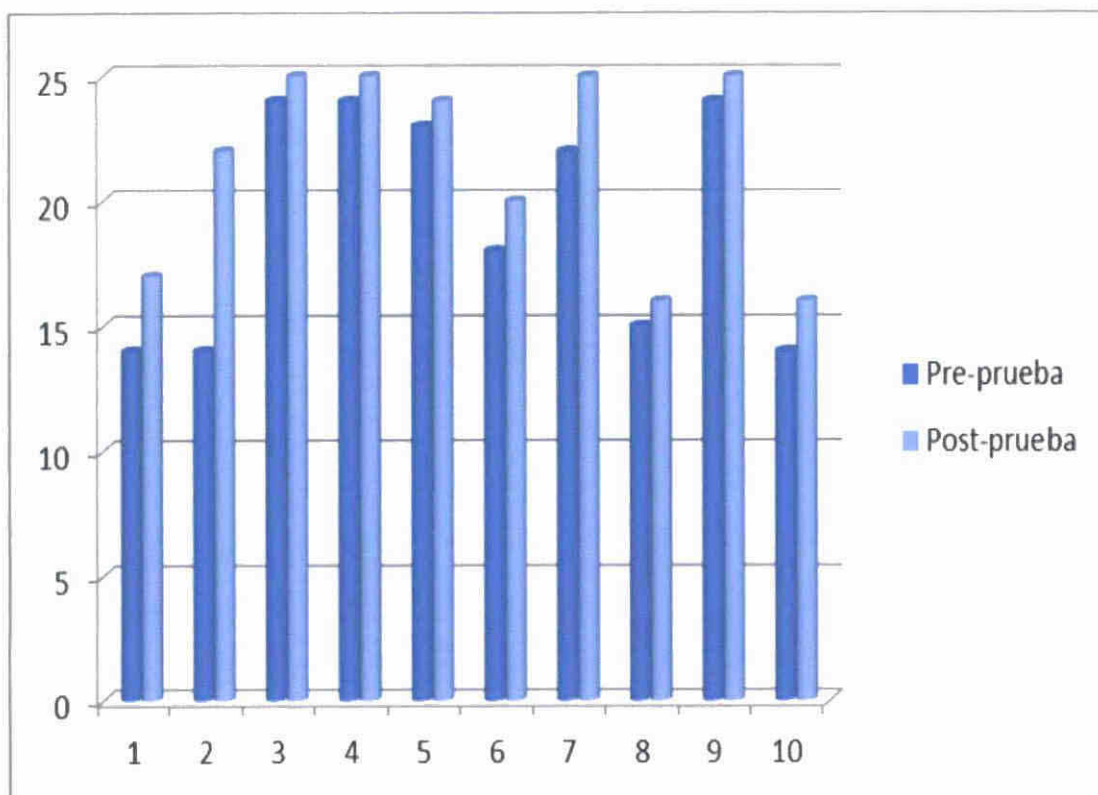
Fuente: Escala de Likert modificada de la original de Anthony D' Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

	Pre-prueba	Post-prueba
Promedio	19.2	21.5
Desviación estándar	4.6	3.9

De acuerdo con los puntajes obtenidos en la escala de observación, el grupo de mujeres de la comunidad de El Picacho en la pre-prueba presenta un promedio de 19.2 y en la post-prueba de 21.5. Estos resultados nos indican que sí hay diferencias en esta habilidad de liderazgo luego del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Observemos la gráfica que corresponde al cuadro No 5

Gráfico No 4
Resultados de la Escala de Observación



Fuente: Escala de Likert modificada de la original de Anthony D' Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

Las diez participantes presentaron diferencias y estas diferencias se dieron con tendencia positiva, es decir hacia la mejora de la habilidad de observación tan necesaria en el ejercicio del liderazgo.

Cuadro No 6

Resultados Pre y Post prueba en la Escala de Comunicación de Anthony D'Souza

Puntaje máximo esperado: 25

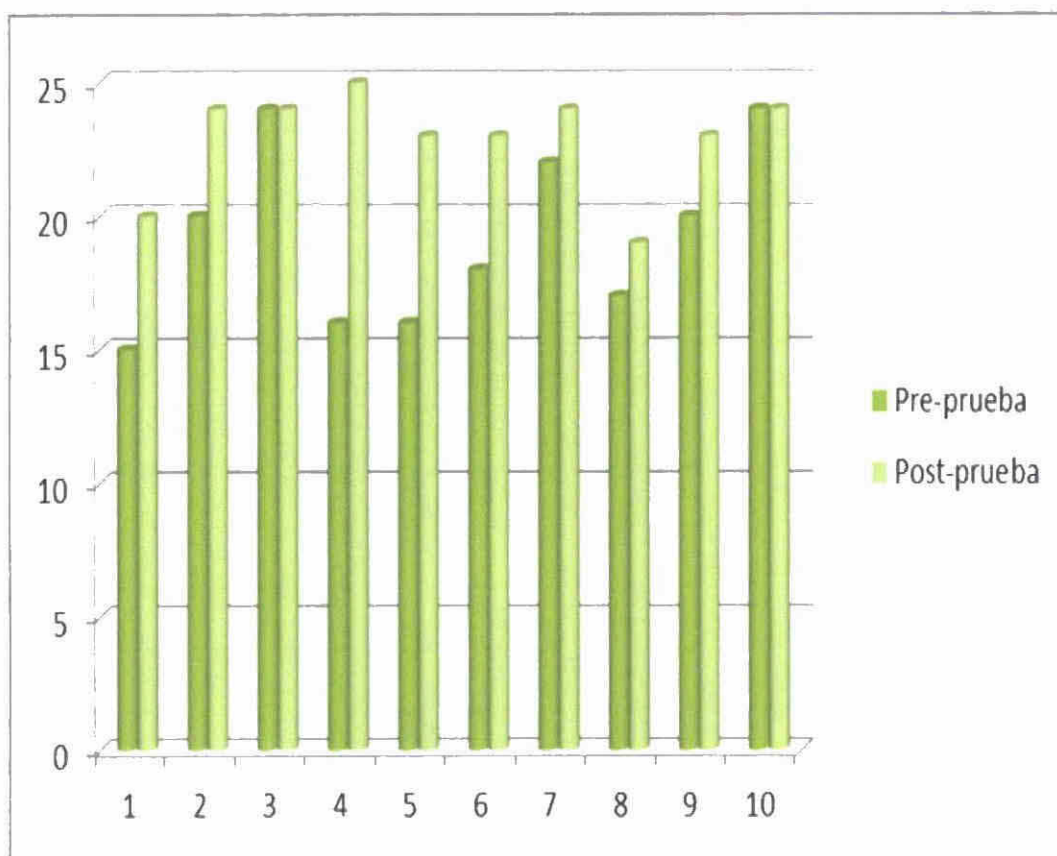
Participante	Pre-prueba	Post-prueba
1	15	20
2	20	24
3	24	24
4	16	25
5	16	23
6	18	23
7	22	24
8	17	19
9	20	23
10	24	24

Fuente: Escala de Likert modificada de la original de Anthony D' Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

	Pre Prueba	Post Prueba
Promedio	19.2	22.9
Desviación estándar	3.3	1.9

De acuerdo con los puntajes obtenidos en la escala de comunicación, el grupo de mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos presenta un promedio de pre- prueba de 19.2 y de post prueba de 22.9 lo cual nos indica que luego del entrenamiento sí ha habido diferencias.

Gráfico No 5
Resultados de la Escala de Comunicación



Fuente: Escala de Likert modificada de la original de Anthony D' Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

En ocho de las participantes hubo diferencias entre las puntuaciones de pre y post – prueba.

Cuadro No 7

Resultados de pre prueba y post prueba en la escala de Resolver problemas de Anthony D Souza

Puntaje máximo esperado 20

Participante	Pre-Prueba	Post Prueba
1	13	16
2	18	20
3	17	18
4	15	19
5	14	18
6	19	19
7	19	20
8	14	18
9	20	20
10	18	24

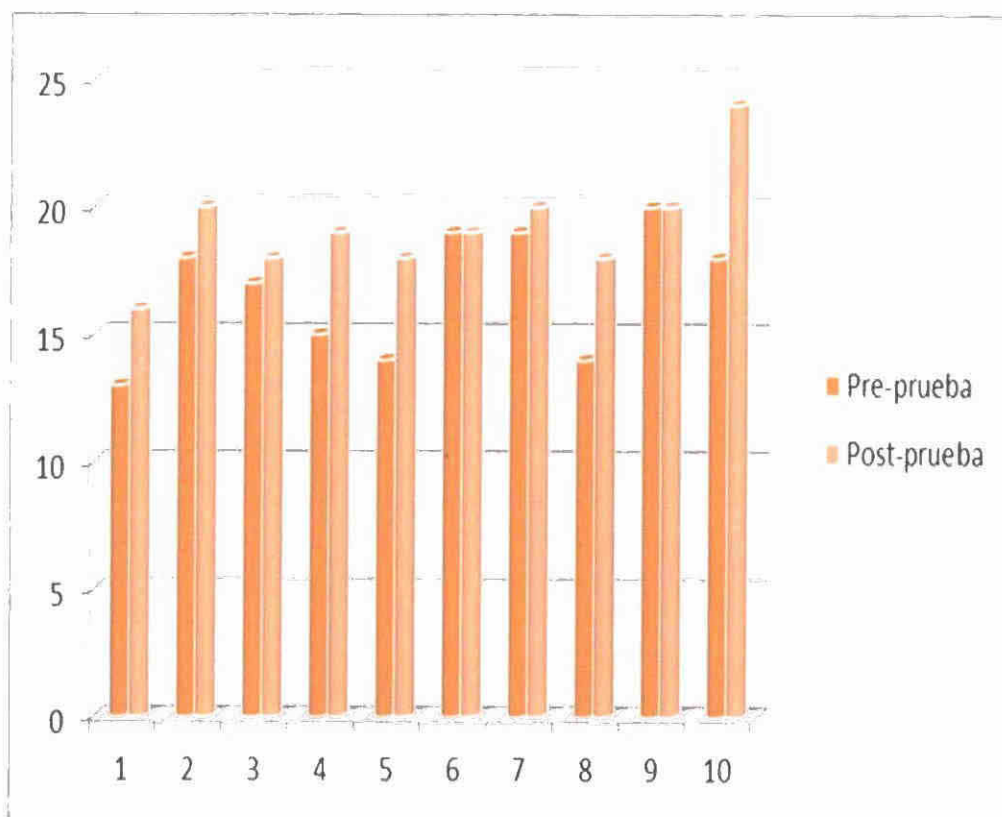
Fuente Escala de Likert modificada de la original de Anthony D Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos

	Pre-prueba	Post prueba
Promedio	16 7	19 2
Desviación estándar	2 5	2 1

De acuerdo con los puntajes obtenidos en la escala de resolver problemas el grupo de mujeres de la comunidad de El Picacho en la pre-prueba presenta un promedio de 16 4 y en la post-prueba de 19 2 Es decir que sí hubo diferencias entre las medias y dichas diferencias apuntan hacia la mejora de la habilidad de resolver problemas tan importante en la ejecución del liderazgo

Observemos la gráfica correspondiente

Gráfica No 6
Resultados de Escala de Resolver Problemas



Fuente: Escala de Likert modificada de la original de Anthony D' Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

Observemos que en ocho de las participantes hubo cambio en la escala de resolver problemas luego del proceso de enseñanza y aprendizaje sobre habilidades de liderazgo. En las otras dos se mantuvieron iguales los puntajes.

Cuadro No 8
Resultados de la Escala de Aumento de la Moral de Anthony D'Souza

Puntaje máximo esperado: 10

Participante	Pre-prueba	Post-prueba
1	9	8
2	9	9
3	10	10
4	9	10
5	9	9
6	9	9
7	9	10
8	7	8
9	10	10
10	8	10

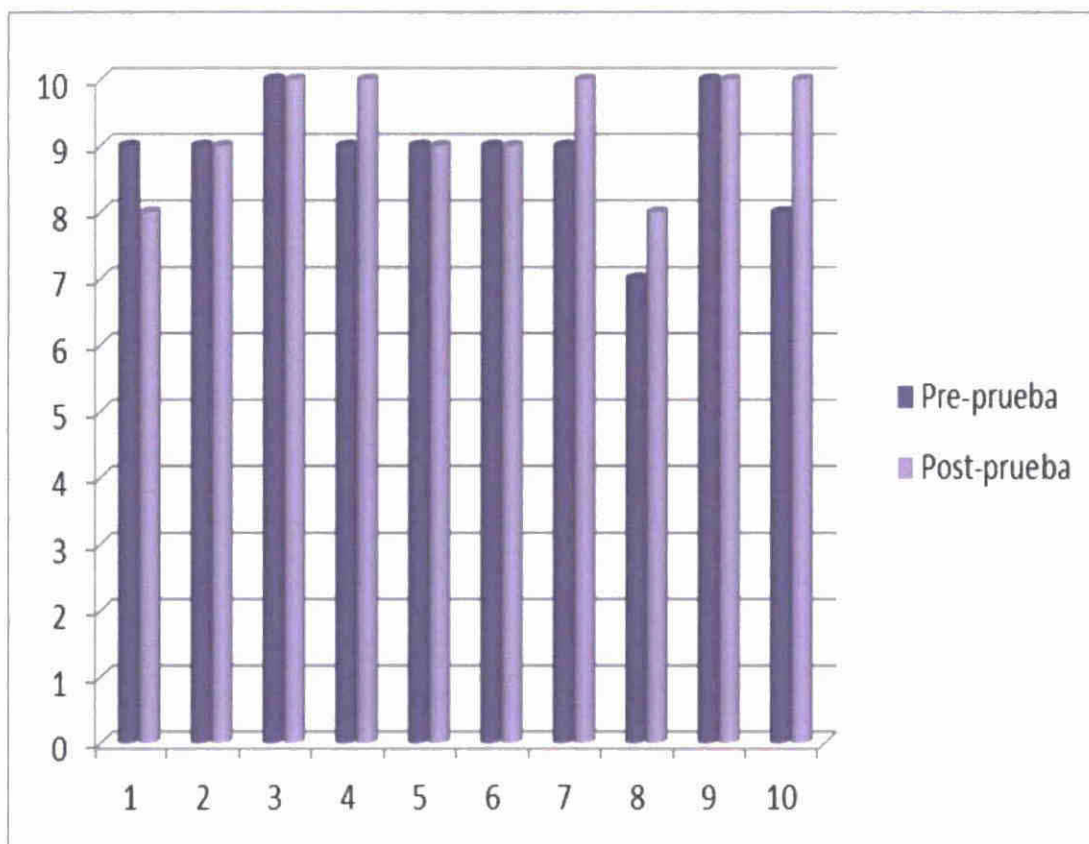
Fuente: Escala de Likert modificada de la original de Anthony D' Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

	Pre-Prueba	Post-prueba
Promedio	8.9	9.3
Desviación estándar	0.9	0.8

De acuerdo con los puntajes obtenidos en la escala de aumento de la moral, el grupo de mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos en la pre-prueba presenta un promedio de 8.9 y en la post-prueba de 9.3

Observemos el gráfico correspondiente.

Gráfico No 7
Resultados de la Escala de Aumento de la Moral



Fuente: Escala de Likert modificada de la original de Anthony D' Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

En cuatro de las participantes hubo cambio en la puntuación. En otras cinco la puntuación se mantuvo igual y en una participante disminuyó.

Veamos ahora qué ocurrió en la escala de expresión emocional

Cuadro No 9

Resultados de la Escala de Expresión Emocional de Anthony D'Souza
Puntaje máximo esperado: 10

Participante	Pre-prueba	Post-Prueba
1	8	8
2	7	9
3	6	10
4	8	8
5	6	8
6	7	8
7	10	7
8	6	8
9	9	8
10	9	8

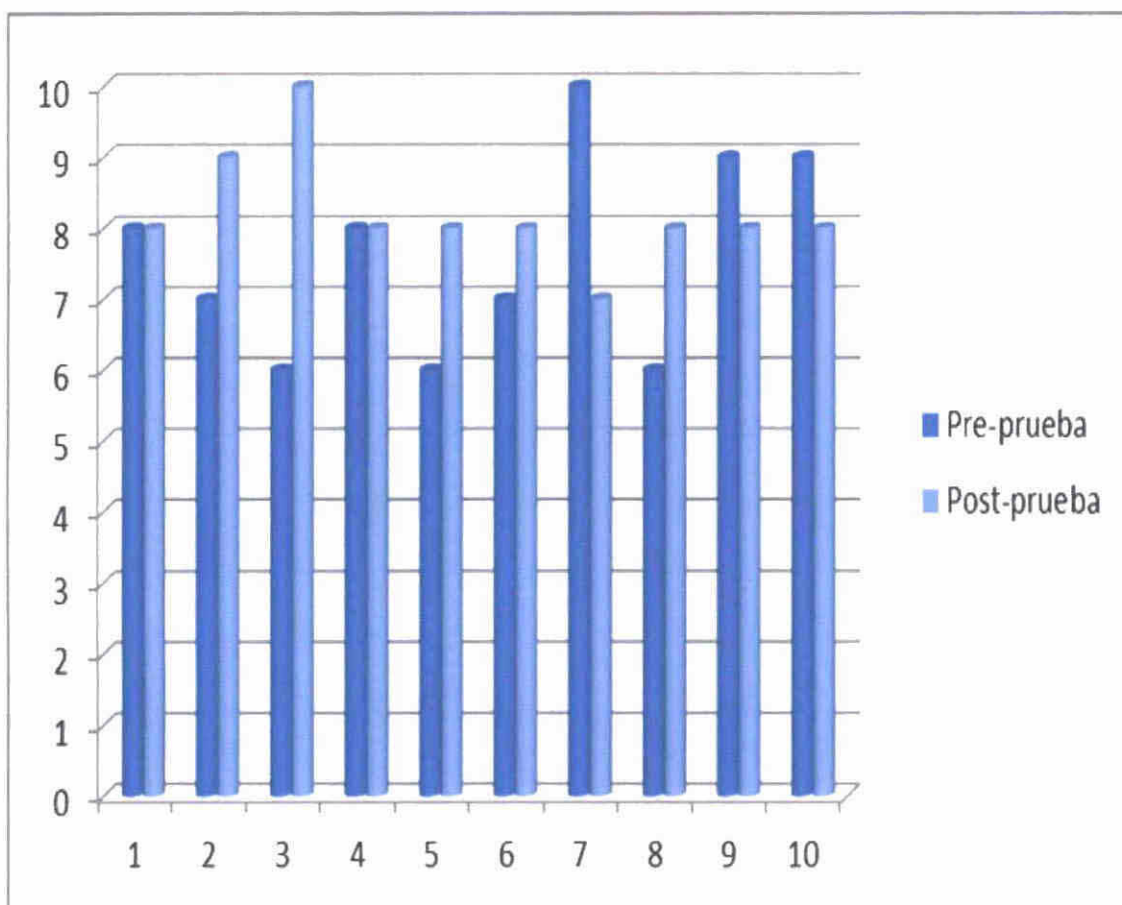
Fuente: Escala de Likert modificada de la original de Anthony D' Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

	Pre-Prueba	Post-prueba
Promedio	7.6	8.2
Desviación estándar	1.4	0.7

De acuerdo con los puntajes obtenidos en la escala de expresión emocional, el grupo de mujeres de la comunidad de El Picacho en la pre-prueba presenta un promedio de 7.6 y en la post-prueba de 8.2

Observemos la gráfica correspondiente.

Gráfica No 8
Resultados de la Escala de Expresión Emocional



Fuente: Escala de Likert modificada de la original de Anthony D' Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

Podemos observar que en esta escala de expresión emocional hubo cambios positivos en cinco de las participantes, lo cual indirectamente nos indica que su habilidad mejoró.

Por otro lado, en tres de las participantes hubo cambios hacia la desmejora de la habilidad y en dos de ellas, no se presentaron diferencias en esta escala.

Veamos qué ocurrió con la escala de relación social

Cuadro No 10

**Resultados de la Escala de Relación Social de Anthony D Souza
Puntaje máximo esperado 15**

Participante	Pre-Prueba	Post-prueba
1	11	14
2	11	14
3	14	14
4	7	13
5	10	14
6	12	14
7	14	14
8	12	14
9	12	10
10	10	15

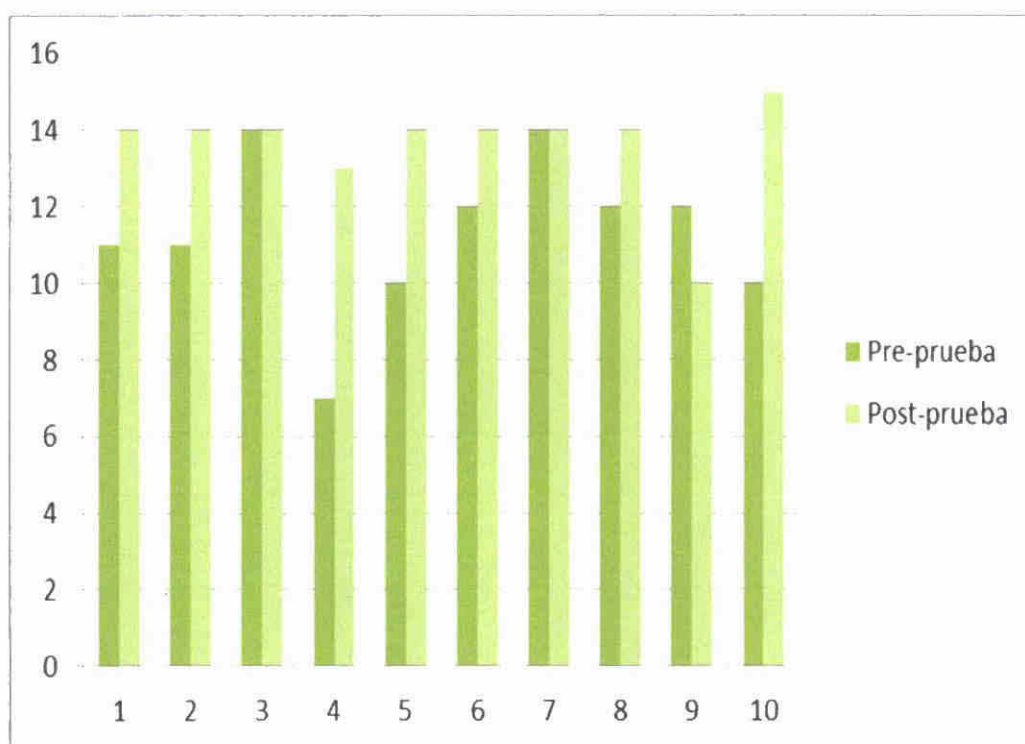
Fuente Escala de Likert modificada de la original de Anthony D Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos

	Pre-Prueba	Post Prueba
Promedio	11 3	13 6
Desviación estándar	2 0	1 3

De acuerdo con los puntajes obtenidos en la escala de relación social el grupo de mujeres de El Picacho en San Carlos presenta un promedio de 11 3 en la pre prueba y de 13 6 en la post prueba es decir si hubo cambios

Observemos la gráfica correspondiente

Gráfico No 9
Resultados de la Escala de Relación Social



Fuente: Escala de Likert modificada de la original de Anthony D' Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

Observe que en 7 de las participantes sí se presentaron diferencias, una de las participantes presenta desmejora y 2 sin cambios.

Cuadro No 11
Resultados de la escala de capacidad general

Puntaje máximo esperado: 30

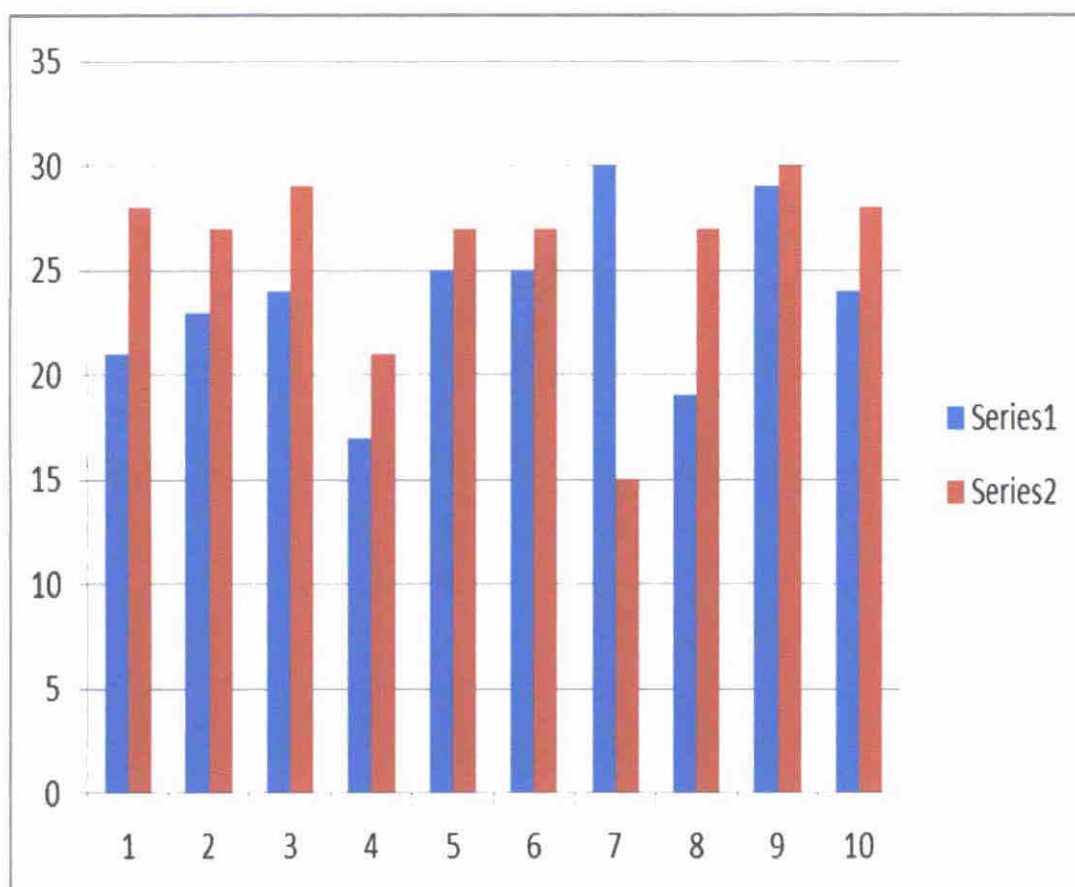
Participante	Pre-Prueba	Post-prueba
1	21	28
2	23	27
3	24	29
4	17	21
5	25	27
6	25	27
7	30	15
8	19	27
9	29	30
10	24	28

Fuente: Escala de Likert modificada de la original de Anthony D' Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

Promedio	23.7	25.9
Desviación estándar	4.0	4.5

Hubo cambios en 9 de las 10 participantes.

Gráfica No 10
Resultados de la Escala de Capacidad General



Fuente: Escala de Likert modificada de la original de Anthony D' Souza aplicada a 10 participantes de la comunidad de El Picacho en San Carlos.

En esta gráfica con claridad observamos que 9 de las 10 participantes presentaron diferencias en la capacidad general para actuar con liderazgo efectivo. En tres de las mismas la diferencia positiva fue bastante notable.

Cuadro No 12
Comportamiento Dentro de un Grupo

En este cuadro podemos observar las respuestas de las participantes al autoanálisis del comportamiento dentro de un grupo. El 1 es la respuesta menos satisfactoria y el 5 la más satisfactoria.

Participantes	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6
Milva	5	5	4	4	5	5
Kenia	4	3	4	4	4	5
Betzy						
kerima	4	3	5	4	4	4
Vielka	4	3	5	5	4	5
Miriam	4	5	4	4	4	5
Doris	5	5	5	5	5	5
Daniela	3	4	4	4	4	4
Ana Betzy	4	5	5	4	5	5
Janeth	3	4	4	4	5	5

Fuente: Autoevaluación sobre el comportamiento dentro de un grupo.

Ver anexo No 3.

Cuadro No 13
Prueba de los Signos

En este cuadro podemos observar los puntajes totales obtenidos por nuestras participantes

Participante	Pre-prueba	Post-prueba	Prueba de los signos
Milva	91	111	+
Kenia	102	125	+
Betzy	119	130	+
Kerima	96	121	+
Vielka	103	123	+
Miriam	108	120	+
Doris	126	115	-
Daniela	90	110	+
Ana Betzy	124	126	+
Janeth	107	125	+

4.3. Decisión Estadística:

Con la utilización de la prueba de los signos de con un nivel de significancia de 0.05 a una cola, obtenemos 9 signos positivos en la muestra, se obtiene suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. Podemos decir, entonces, que luego de realizado el proceso de enseñanza y aprendizaje de habilidades de liderazgo con la utilización del enfoque constructivista, existen diferencias significativas entre la pre-prueba y post prueba de las habilidades de liderazgo.

4.4 Resultados Cualitativos

El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento nuevo depende de las ideas previas y de la tarea a resolver. En los resultados cuantitativos de esta investigación hemos podido observar cambios en los puntajes pre-prueba y post prueba principalmente de tres escalas:

Cualitativamente durante el proceso de enseñanza y aprendizaje con la utilización del enfoque constructivista podemos decir que las mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos tenían ideas previas sobre liderazgo aparentemente proveniente del conocimiento empírico que han adquirido en diferentes esfuerzos por llevar adelante la comunidad y de lo aprendido en un Foro de Mujeres Rurales al cual 9 de las 10 participantes asistieron. Estas ideas nos proporcionaron elementos para elaborar muchos ejemplos que indujeron a la comprensión más clara de los conceptos por parte de las participantes. Una vez comprendían algunas brindaban ejemplos de una situación comunitaria y cómo debería ser la actitud de ellas si fueran líderes.

Cuando iniciamos proponiendo actividades que provocaban desafío tal y como el constructivismo invita, las participantes expresan abiertamente temor de no tener la capacidad para realizarlas, de cometer un posible error, de decir algo que no es lo que se espera, de tener un bajo rendimiento en lo que ellas suponían nosotros esperábamos.

Como facilitadora de esta jornada de orientación podemos decir que el grupo de mujeres que participaron de nuestra investigación pudieron demostrar esos miedos los cuales eran infundados pues al conversar con ellas sobre la tarea y explicar nuevamente las indicaciones resolvían exitosamente todo. Además demostraron tener mucha experiencia y repertorios de comportamiento dentro de la comunidad que le permitían comprender con rapidez. A pesar de esto cada

vez que había una tarea diferente la mayor parte de las veces ellas expresaron temor al fracaso

En cada sesión y en cada tarea había que animarlas reforzar el procedimiento correcto que estaban realizando convencerlas de que tenían la capacidad Este comportamiento fue contrastante con la madurez demostrada en los momentos para los cuales utilizamos la co-evaluación Este tipo de evaluación les gustó mucho mostraban avidez e inclusive en una actividad para la cual no habíamos contemplado realizarla ellas la solicitaron y todas recibieron con gran serenidad e interés sus observaciones y las compañeras evaluadoras fueron muy acertadas en las recomendaciones Situación diferente ocurría en las autoevaluaciones actividad en la que fueron muy reflexivas tardaban mucho en realizarlas sentían preocupación por más que se intentaba tranquilizarlas Este aspecto de examinación personal en papel realmente les causa tensión

En el trabajo cooperativo hubo valoración individual se apoyaban se observó un liderazgo compartido una ayudaba a tomar las decisiones y organizar al grupo para la realización de la tarea y otras representaban al grupo frente a las otras Tuvieron concentración en la tarea aprovechamiento de la mediación de la facilitadora pero demora en la toma de decisión final y utilización de más tiempo del estipulado

Al inicio los equipos se organizaron al azar luego ellas mismas ya se organizaban En las primeras sesiones algunas participantes no se integraban a la discusión a pesar de las dinámicas y tareas conjuntas fue necesario recordar la importancia de su opinión para crecimiento del grupo del gran aporte que era para las compañeras y para si misma esta situación mejoró a partir de la segunda sesión En algunas actividades fueron muy creativas Durante las exposiciones dialogadas en la cual se utilizaban algunas interrogantes la mayoría respondían La Reflexión de casos y los debates estuvieron

directamente relacionados con situaciones problemáticas de la comunidad esto mantuvo las sesiones motivadas y a las participantes muy interesadas

Como tarea dejamos un material para leer en casa y no funcionó sólo una leyó e hizo muy buenas preguntas sobre el mismo pero el resto expresaron falta de tiempo por sus muchas responsabilidades durante el día

En cuanto a los recursos didácticos mostraron motivación por los colores de las cartulinas fluorescentes Desde la segunda sesión utilizamos cartulinas de mejor calidad y con colores diferentes y eso les agradó mucho al momento de realizar sus tareas dentro del grupo correspondiente decían es que eso aquí no se ve lo mismo ocurrió cuando utilizamos imágenes de revista

Las participantes consideraron las sesiones como novedosas porque no eran charlas decían que no era sólo hablar hablar y hablar que así haciendo diferentes cosas aprendían más y no se aburrían Les agradó que todo iba paso a paso y se notaba ordenado lo que se iba aprendiendo relacionada una cosa con la otra

Entre los aprendizajes importantes que consideran haber logrado para su puesta en práctica señalan que el concepto de líder autocrático conocen sus características y que ya saben que ese es el tipo de líder que no quieren llegar a ser ellas prefieren desarrollar el liderazgo participativo Expresaron que no sabían que ser líder implicaba prestar atención a tantas cosas Aprendieron que la líder debe saber ver escuchar y distribuir el trabajo Para ellas el aprendizaje más importante que comentaron fue es que darse cuenta que cada una de ellas si se lo propone y se esfuerza puede llegar a ser una líder que el liderazgo no es exclusivo de algunos hombres y mujeres

Las palabras textuales de Vielka una de nuestras participantes fue Descubrí que alguien como yo puede llegar a ser líder yo pensaba que eso era nada más para gente como Dons

A cambios en estos esquemas es a lo que se refería Piaget y esto fue posible a través de la interacción socio-cultural de la cual nos hablaba Lev Vigotsky

Les hemos dado un pequeño seguimiento para ver si en la práctica el módulo con enfoque constructivista ejerció alguna influencia y podemos mencionar que en mayo del 2005 una de nuestras participantes se comprometió con la comunidad a ser el enlace con el MOP para todo lo referente a la construcción de la carretera por El Nancito Otra de nuestras participantes formó parte del Club de Padres de Familia en el 2005

En marzo del 2006 se formó un comité para organizar el cementerio y estructurarlo una de nuestras participantes es la presidenta otra la secretana y otra una vocal Las tres caminaron de casa en casa recogiendo firmas de aprobación para la cuota anual y limpieza Aunque sabemos que para la toma de decisión hay muchos aspectos que considerar no podemos dejar de pensar que el enfoque constructivista ha brindado su aporte

Después de (ocho) 8 años de haber participado de actividades docentes para desarrollar habilidades de liderazgo 9 de las 10 mujeres de El Picacho de San Carlos se encuentran agrupadas La agrupación durante estos años se ha dedicado a colaborar como conjunto a soluciones de problemas comunitarios tales como mejora de calles mejora de casa para un niño con discapacidad limpieza de cunetas ayuda económica a familia con personas con discapacidad Una vez al año se dirigen a otra comunidad de difícil acceso en el distrito de Capira para llevarles ropa comida y útiles escolares Hasta este momento han visitado las comunidades de La Humildad Los Chorros Las Minas y El Hanno

La participante que a los seis (6) meses expresó haber aprendido que ella también podría ser líder hasta este momento preside el grupo de personas que moviliza actividades para las mejoras al cementerio. Hasta este momento han logrado la ampliación de más terreno para este la construcción de un muro y la colocación de placas en las lápidas son conquistas logradas por este grupo de mujeres proactivas. Otra de las participantes es contratista en el área de jardinería. Su empoderamiento ha servido también como ejemplo a sus hijas quienes están buscando formas de autogestionarse.

Nueve (9) de las diez (10) participantes tienen trabajo en este momento y una está jubilada del MIDES. Esta señora afirma que siempre recuerda que debe tener su meta clara para llegar a la conquista de sus logros. Durante su tiempo de trabajo lo aprendido contribuyó con su responsabilidad de organizar mujeres en diferentes comunidades de Panamá Oeste. La participante que salió del grupo lo hizo por cambio de domicilio pues se mudó del Picacho a La Laguna.

El último logro como grupo ha sido acompañar en el impulso para la creación de un sub-centro de salud.

Algunas de estas señoras han aplicado primeros auxilios pero aspiran a conseguir una mayor capacitación para otras más jóvenes en esta temática.

Dos de las participantes además del vivero que tienen como grupo tienen otro en su casa para venta de plantas ornamentales. Ellas expresan desear un nivel más elevado de organización que les permita mejores gestiones para ayudar a más familias. Por esta razón nos han solicitado que investiguemos los requisitos para formar una ONG y se los hemos proporcionado.

Se realizó una jornada de actualización en la cual las participantes estuvieron muy entusiastas en todas las actividades. A través de trabajo grupal construyeron conceptos relacionados al tema de liderazgo tales como observación, comunicación y trabajo en equipo. Todas están convencidas de que se puede aprender a ser una líder y están dispuestas a seguir con el desarrollo comunitario.

CONCLUSIONES

- 1 De las siete (7) escalas evaluadas en la propuesta de Liderazgo del Padre Anthony D Souza se evidenciaron diferencias significativas en 5 de las escalas principalmente en las de Observación Comunicación y Resolver problemas Podemos decir que su visión hacia el liderazgo en estos aspectos se modificó**
- 2 Hay que reforzar el entrenamiento como líder en lo que se refiere a la función de servir de apoyo y aumentar la moral de los miembros del grupo e igualmente en la expresividad emocional**
- 3 Las mujeres de la comunidad de El Picacho en San Carlos responden cognoscitivamente al enfoque constructivista de forma positiva sobretudo cuando se presentan tareas grupales y verbales**
- 4 El Material didáctico variado y novedoso para ellas sobretudo relacionado con imágenes brinda mejores resultados con este grupo de participantes su tensión disminuye y las sesiones fueron más amenas Reaccionan positivamente al trabajo cooperativo y a la co-evaluación que son condiciones claves para practicar el constructivismo de Vigotsky A nivel individual las mujeres que conforman el grupo requieren de más tiempo que el que generalmente se brinda a otros grupos de adultos pensamos está directamente relacionado con la conclusión del punto 4**
- 5 La población beneficiaria se sintió entusiasmada por el proceso de enseñanza y aprendizaje el mismo ha despertado su interés en convertirse en un organismo no gubernamental para poder obtener mayores apoyos financieros y de capacitación**

RECOMENDACIONES

- 1 Cuando se trabaje con grupos de mujeres de área rural se debe planificar también trabajar simultáneamente con los niños/as para que ellas puedan asistir sin preocupaciones y sabiendo que su niño/a también aprende. Por tanto una capacitación del tema que sea en estas áreas rurales debe ser un verdadero trabajo de equipo**
- 2 Prescindir de asignar lecturas para la casa pues por las actividades a las que se dedican y la crianza de los niños/as les resulta tedioso dedicar tiempo adicional al estudio. El material de apoyo debe trabajarlo en las sesiones presenciales**
- 3 Utilizar la mayor variedad de actividades (relacionadas con el tema que se trabaja) pues esto las estimula mucho**
- 4 Utilizar materiales didácticos variados y novedosos. El constructivismo nos invita a crear y si la materia prima es excelente el producto obtenido es mucho más creativo además que el tener acceso a otro tipo de materiales contribuiría a sentirse menos segregadas sobre todo en el momento actual que hace énfasis en el uso de tecnología**
- 5 A partir de las necesidades comunitarias de El Picacho establecer alianzas con entidades públicas y privadas para fortalecer el desarrollo social**

Capítulo V
Propuesta

Incentivados por los resultados obtenidos en la Jornada de Liderazgo y con miras a fortalecer la confianza en sí mismas el reconocimiento de sus habilidades reales la tolerancia a la frustración y mejorar su proyección como miembros de la comunidad hemos ofrecido adicional un seminario-taller para contribuir a la reestructuración de la autoestima de nuestras beneficiarias y sus niños

I Datos Generales

Proyecto Especialízate en ti

Comunidad de El Picacho distrito de San Carlos provincia de Panamá Oeste

II Descripción del Proyecto

1 Descripción general del Proyecto

Para reforzar la autoestima y otras fortalezas se planificó la ejecución de este seminario-taller dirigido a diez mujeres de la comunidad de El Picacho distrito de San Carlos

Con esta acción de capacitación se desea promover el autodescubrimiento de las características que poseen las mujeres como lo es la auto aceptación de las mismas y el reconocimiento de la necesidad de movilizar energías personales para cambiar algunas actitudes que pueden obstaculizar el sano desenvolvimiento como parte de la comunidad

Esta actividad de capacitación incluyó un contenido con nueve estrategias de aprendizaje Adicional contiene un programa analítico y estrategias para trabajar con los niños y niñas hijos/as de las diez mujeres como medida preventiva en la misma temática

2 Justificación

Durante el periodo que estuvimos haciendo la investigación con las mujeres de la comunidad de El Picacho distrito de San Carlos algunas de ellas después de haber participado en un conjunto de 7 sesiones para el desarrollo de habilidades de liderazgo con utilización de la concepción constructivista han demostrado mucha capacidad para el liderazgo son mujeres trabajadoras entusiastas y comunicativas

A pesar de haber superado algunas situaciones comunitarias la condición real de ser todavía una zona de difícil acceso parece haber creado en este grupo de mujeres la convicción de que no sólo están lejos territorialmente sino que también sienten que están afectadas negativamente a nivel cultural educativo de salubridad entre otros

A través de sus conversaciones mencionaban de forma reiterativa frases como es que tu eres de Panamá Esta situación ocasionó que demostraran estrés hacia algunos talleres escritos los cuales respondieron muy bien pero demostraron mucha inseguridad a pesar de que se les comunicaba lo bien que habían realizado su trabajo

Estas situaciones nos motivaron a elaborar una propuesta de seminario-taller que además de buscar el objetivo primordial relacionado con el amor propio disminuya en las mujeres a su encuentro con experiencias escritas Al estudiar siempre se tendrá contacto con materiales escritos y el estudio es la base de nuestra superación por lo tanto hemos querido demostrar a las mujeres de El Picacho a través de actividades variadas que el uso de los materiales escritos son positivos y ameno además de recordarles que ellas son muy capaces de aprender

Ha sido muy importante ejecutar esta capacitación con el grupo de mujeres en virtud de que hasta la fecha ellas expresaban no haber sido tomadas en cuenta ni por instituciones estatales ni organismos no gubernamentales para desarrollar temas de liderazgo u otros que les permita fortalecer su nivel educativo y su proyección en el desarrollo de la comunidad

3 Objetivos Generales

Promover el autodescubrimiento como la principal estrategia para iniciar un proceso de reconstrucción del amor propio

Profundizar en el conocimiento de sí misma para establecer relaciones saludables y actuar con seguridad en diferentes situaciones

Elaborar el nivel de motivación para la interactividad positiva entre los materiales escritos y el grupo de mujeres de la comunidad de El Picacho de San Carlos

4 Objetivos Específicos

- ✚ Reconocer que las diferencias individuales son necesarias para aumentar la gama de opciones que ofrece el mundo
- ✚ Descubrir que en el conocimiento de sí misma está la llave para la puerta del éxito al igual que para el desarrollo personal y comunitario
- ✚ Identificar actitudes negativas que puedan bloquear el desarrollo personal
- ✚ Fortalecer las cualidades que representan los mayores recursos para tener una vida agradable con relaciones interpersonales saludables

- ✚ Incentivar el gusto por el aprender y por continuar una vida de superación personal y familiar

5 Alcance del Proyecto

Evidencia fotográfica de las actividades desarrolladas con las mujeres

6 Recursos materiales y humanos

Se contó con tres personas pero se recomienda para una ejecución de seguimiento que se cuente con más especialistas para que puedan dar atención a otras áreas de conocimiento

Materiales masking tape grabadora cds papel bond hilo bolsa de cuentas con agujeros y de diferentes colores papel lápices espejo pequeño caja forrada cartulinas pilotos de colores papel higiénico lápices pastel de tiza toallitas húmedas proyector multimedia foam gomas tijeras calcamonias lana goma fina tapaderas de helado pequeña o cualquier molde redondo palitos de paleta arena imán Refrgero

Fuentes de Financiamiento Recursos familiares y personales

7 Cronograma de Actividades

	Mayo				Junio				Julio				agosto				
Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5
Sensibilización en la comunidad y primera sesión				X													
Segunda sesión							X										
Tercera sesión												X					
Cuarta sesión																X	
Quinta sesión y finalización de jornada																	X

8 Presupuesto

Material Bibliográfico y fotocopias	\$ 150 00
cartulinas	\$ 50 00
Pilotos	\$ 80 00
material de oficina y ludico	
gasolina	\$ 200 00
Conductor	\$ 150 00
papelería	\$ 33 00
Tinta de impresora	\$ 60 00
refrigeno	\$ 40 00
Total	\$ 763 00

9 Comunicaciones Estas se realizaron via telefónica con un minimo de dos veces por semana para coordinación

10 Beneficiarios de los resultados del Proyecto Diez Mujeres y doce niños de la comunidad de El Picacho distrito de San Carlos se beneficiaron de un proceso de enseñanza y aprendizaje práctico variado y con impacto a corto mediano y largo plazo

11 Hasta el momento no existen relaciones con otras instituciones para la realización del proyecto Se recomienda coordinar con entidades gubernamentales relacionadas con educación (MEDUCA) salud (MINSA) obras publicas (MOP) y con organizaciones no gubernamentales que ofrezcan asistencia y desarrollo social

Desarrollo de Jornada de Capacitación con el grupo de mujeres de la comunidad de El Picacho

Primera Sesión Sensibilización

Tema Relación entre autoestima y personalidad

Fecha mayo

Duración tres horas

Estrategia afectiva

Dinámica de animación En movimiento

Materiales masking tape grabadora y cd musical

Objetivo Iniciar sesión con entusiasmo y romper el hielo

Procedimiento

Hacer seis cuadros de masking tape en el piso a lo largo del salón. Al compás de la música todas las participantes en fila tendrán que ir bailando alrededor de los cuadros. Está prohibido meterse en los cuadros o pisarlos mientras se baila. Cuando se detiene la música todas deben correr y entrar en un cuadro; la que quede fuera del cuadro sale del juego. Estas participantes ayudan a los facilitadores a achicar los cuadros de masking tape. Se enciende nuevamente la música y se sigue el mismo procedimiento hasta que en el cuadro solo quepan dos personas abrazadas.

Estrategia de Aprendizaje 1 Las Cualidades

Materiales cartulinas de colores recortadas en forma de rombos como si fueran corbatas anchas. Pilotos de colores (uno para cada participante) grabadora y cd musical.

Objetivo

- Continuar con el entusiasmo e introducir el tema de las cualidades personales

Procedimiento

Todas las cartulinas deben colocarse en el centro del salón y cada participante se acerca y escoge una en la misma debe escribir tres cualidades suyas luego se colgará la cartulina como si fuera una corbata Después que las participantes hayan terminado de escribir los facilitadores pondrán musica y las participantes caminarán por el salón leyendo las corbatas de las otras Cuando se detenga la musica cada participante deberá reunirse con otra compañera Estando reunidas deben conversar sobre esas cualidades ¿Cómo las desarrollaron y para que creen que sirven?

Los facilitadores reflexionan diciendo que todos tenemos talentos o cualidades que nos permiten mejorar nuestro entorno esto solo puede ocurrir si ofrecemos todo lo bueno que tenemos a nuestras familias amigos y comunidad Para dar ese gran paso es importante conocer qué tengo para ofrecer cuáles son esos talentos

Luego los facilitadores iniciarán una exposición dialogada sobre nuestra naturaleza unica A continuación un texto de sugerencia

Sugerencia

Todos somos seres unicos y tenemos algo unico que ofrecer y una forma diferente de actuar Ejemplo a Kenya le gusta montar a caballo pero Milva prefiere caminar a Dons le gusta ir al vivero y Ana Betzy a la charca Todos nuestros talentos se desarrollan con la práctica con la investigación con la

constancia y el esfuerzo pero los talentos se pueden perder cuando existe el desinterés Por otro lado se pueden adquirir nuevos talentos por medio de la disciplina manteniendo siempre un espíritu de lucha un optimismo Lo importante es que todas estén claras en que su existencia en este mundo es necesaria todos tenemos una misión en la construcción del mundo de paz que todos requerimos Tenemos la capacidad de sanarnos para vivir una vida poderosa La fuerza está dentro de nosotras y solo tenemos que descubrirla Si la descubrimos y la reflejamos las personas que se relacionen con nosotras se sentirán fortalecidas para hacer lo mismo

Estrategia de aprendizaje 2

Materiales Grabadora cd con un cuento o fotocopias del cuento Si se lleva el cuento grabado solo se pone a que lo escuchen si se llevan fotocopias que se reúnan en grupos de cuatro y lo reflexionen

Objetivo

- Reflexionar la trascendencia que tiene el conocerse a sí mismo

Cuento La Sabiduría del niño

Iba un niño con su papá en el tren El recorrido duraría una hora El padre se acomoda en el asiento y abre una revista para distraerse El niño lo interrumpe preguntándole qué es eso papá? El hombre se vuelve para ver qué es lo que señala su hijo y contesta Es una granja hijo Al comenzar su lectura otra vez el niño le pregunta ya vamos a llegar? y el hombre contesta que falta mucho No bien había comenzado a ver su revista cuando otra pregunta lo interrumpe y así siguieron las preguntas hasta que el padre ya desesperado y buscando como distraer al chico se da cuenta que en la revista aparece un mapa del mundo lo corta en pedacitos y se lo da al niño diciéndole que es un rompecabezas y que lo arme Feliz se acomoda en su asiento seguro de que el niño estará

entretenido todo el trayecto No bien ha comenzado a leer su revista de nuevo cuando el niño exclama Ya terminé

Imposible! no le puede creer!

¿Cómo tan pronto? Pero ahí está el mapa del mundo perfecto Entonces le pregunta cómo pudiste armar el mundo tan rápido? y el hijo contesta yo no me fijé en el mundo atrás de la hoja está la figura de un hombre compuse al hombre y el mundo quedó arreglado

Reflexión sobre el cuento

Los facilitadores explican

Las personas siempre nos preocupamos de ver juzgar y arreglar lo que está fuera de nosotros cuando la solución de muchos problemas sería que cada persona viera y arreglara lo unico que le corresponde que es ella misma Si todos hiciéramos esto el mundo seria otro Al menos cada quien debe hacer su parte Dentro de la creación el ser humano es el unico que tiene el poder de contemplar su vida su actividad y el privilegio de la conciencia Esto lo lleva a buscar transformar escoger decidir lo que para él o ella es significativo pero el que no se ama no puede ser libre no tiene confianza en si mismo para poder hacerlo

Lo que el hombre y la mujer llegan a ser lo llegan a ser por sí mismos Se llama autoestima a ese sí mismo a ese amor propio y se considera que es la clave del éxito personal A veces ese amor está oculto y sumergido en la inconsciencia por esto hay que descubrirlo y fortalecerlo Esto es lo que vamos a hacer durante las sesiones de este seminario-taller

Segunda Sesión

Estrategia de aprendizaje 3 El collar de las diferencias

Materiales Hilo bolsa de cuentas con agujeros y de diferentes colores (un hilo y una bolsa para cada participante)

Fecha junio

Duración Tres horas

Objetivo

- Reconocer el enriquecimiento que representan las diferencias con los demás

Procedimiento

Deben escoger en la bolsa de cuentas una que represente a los miembros de su familia otra que represente a los amigos más cercanos y otra que la represente a usted Insertarlas en el hilo Se formará una especie de collar

Una vez elaborado el collar los facilitadores comentan Las cuentas son los individuos los colores representan la personalidad de cada uno probablemente escogieron la cuenta más bonita para que las representara a ustedes mismas Esas diferencias enriquecen a nuestro mundo miren su collar las cuentas son de colores diversos pero todos tienen algo en común un mismo hilo en el centro de su ser este cordón los conecta a todos A este hilo podría llamársele espíritu o amor

Las diferencias permiten que aprendamos uno de los otros que tengamos la oportunidad de apoyarnos que necesitemos de los otros y entremos en interacción con los demás Ahora bien tenemos que ver más allá del aspecto externo y de la personalidad de cada uno y saber que por dentro en el centro de nuestro ser todos somos hijos del mismo Dios Esto permite desarrollar mejor la

tolerancia con aquellas características de los otros que nos sean difíciles de comprender

Estrategia de aprendizaje 4

Materiales papel y lápiz y un espejo dentro de una caja forrada como regalo

Objetivo

- Identificar el grado de profundidad en el cual se conocen a sí mismas

Procedimiento

En cinco líneas o más responder a la pregunta quién soy yo? Luego compartirlo en el grupo. Pedir voluntarias no obligar a nadie. El facilitador comenta que nadie puede amar lo que no conoce. Por esto saber en detalle lo que pienso siento y hago y porqué lo hago es imprescindible para desarrollar nuestro amor por nosotros mismos. Piense en este momento en cuál es el mejor regalo que usted ha recibido en su vida (Reflexione un poco). Luego pídale que hagan una fila para mostrarles el mejor regalo que ellas tienen pero que ninguna puede comentar nada con las otras compañeras una vez ha visto el obsequio dentro. Se termina la actividad diciendo que el mejor regalo eres tu misma que estás hecha a imagen y semejanza de Dios. Si algunas situaciones negativas están pasando a tu alrededor la clave está en mirarte al espejo para que identifiques en qué medida estás aportando al conflicto que te perturba.

Estrategia de aprendizaje 5

El árbol de la autoestima

Materiales Papel y lápiz

Objetivo

- Descubrir las capacidades y destrezas que le permiten enfrentar la vida
- Fortalecer el sentido de logro
- Crear inquietud sobre la necesidad de tener metas en la vida

Procedimiento

Se le entrega una hoja en blanco y un lápiz a cada participante. Se les solicita que dibujen un árbol con sus raíces, ramas y frutos. En el tronco pondrán su nombre. Si es posible ir dibujándolo en una cartulina o en un tablero paso a paso.

Luego solicita que cada una de ellas aquellas cosas que sabe hacer en las cuales considera que es buena. En las ramas de la izquierda lo que siente que ha logrado hasta ahora en su vida y en las ramas de la derecha lo que desea hacer en adelante sus metas.

observar y apoyar la realización de las raíces pues es la parte que más cuesta llenar. Brinde ejemplos tales como: Si usted es creativa haciendo jardines allí tiene dos raíces: creatividad y jardinería. Después analizar con ellas qué parte del árbol les costó más elaborar. Pedir voluntarias para mostrar y comentar su árbol.

Los facilitadores comentan: En ocasiones es difícil reconocer todo lo buena que eres porque es posible que durante la vida la gente que te rodea te haya recordado con mayor frecuencia aquello en lo que cometo errores más no aquello en lo que tengo éxito. La buena noticia es que cada uno puede desde ahora empezar a descubrir sus talentos y lo que es mejor utilizarlos en beneficio propio y de los demás. Eso permite que se desarrolle tu autoestima.

Estrategia de aprendizaje 6

Exposición dialogada

Objetivo

- Identificar cómo el amor propio afecta la totalidad de la vida
- Reconocer que las decisiones están influenciadas por la forma como se siente con usted misma

Texto sugendo

La forma en la que nos autoevaluamos afecta en forma decisiva todos los aspectos de nuestra vida de todos los juicios a los que nos sometemos ninguno es tan importante como el propio El desarrollar una buena autoestima es reconocer que uno es merecedor de la felicidad y esto nos ayuda a enfrentar la vida con mayor confianza seguridad y optimismo Nuestras autopercepciones determinan en gran medida nuestras capacidades y nuestra creatividad la persona que no se siente satisfecha consigo misma limita sus oportunidades de éxito

La autoestima nos permite enfrentar el mundo de un modo más honesto y directo ya que es el sentimiento de saberse digno y capaz El hecho de sentirse satisfecho con uno mismo la valoración propia lograda a través de la auto contemplación nos permite hacer proyecciones para el futuro y un autoanálisis del pasado para mejorar aspectos de nuestra vida actual La autoestima implica seguridad en uno mismo y auto aceptación a través de esta podemos crecer intelectualmente mejorar nuestras relaciones interpersonales fortalecer nuestra capacidad de brindar afectos y ser individuos capaces de enfrentar las dificultades con mayor confianza

La autoestima es la base de la responsabilidad pues solo se compromete quien tiene confianza en sí mismo Esta confianza le invita a ser creativa a tener autoestima personal a sentirse cómodos quienes se relacionan con ellos Es garantía de futuro se fija metas y contagia esperanza Por todo esto debemos procurar fortalecer cada día nuestro amor propio para disfrutar de un mayor contacto con la vida misma

Estrategia de aprendizaje 7

Comunicación que lastima

Materiales Tiras de cartulina

Objetivo

- **Interiorizar lo lacerante que pueden ser nuestras palabras en el desarrollo del amor propio de las otras personas**

Procedimiento

Tener escrito en tiras de cartulina las siguientes frases

- **No tienes las ideas claras**
- **Eso no es así**
- **no piensas en nada**
- **te comportas como un salvaje**
- **es que tienes celos de**

Luego se deberán formar grupos. En vez de enumerar a las participantes se les asigna una cualidad así: Ingeniosa, creativa, emprendedora, inteligente, exitosa. Todas las ingeniosas se reúnen, todas las emprendedoras. Un miembro del grupo debe elegir una tira al azar. Con la frase que seleccionaron crear una situación en la que una persona reciba esa frase más de una vez. Luego deben dramatizar la situación.

Luego de las dramatizaciones, el facilitador puede comentar: Estas formas de comunicación lastiman gravemente la autoestima. Preguntar a las protagonistas que recibían los mensajes negativos cómo se sintieron.

No tienes ideas claras es una forma de juzgar y hacer sentir a la persona que la recibe como incompetente.

Eso no es así es una crítica que genera frustración y la frustración, agresión.

No piensas en nada es un reproche que hace sentir a la persona inutil

Te comportas como un salvaje es un insulto que provoca disgusto en la otra persona que estará en adelante pendiente de tus errores para también insultarte

Es que tienes celos de es interpretar en vez de observar con claudad los hechos la persona se sentirá incomprendida porque usted asume algo que puede no ser verdad Después de todo el grupo a cada situación actuada deben encontrarle una forma adecuada de comunicarse sin lastimar al otro

Estrategia de Aprendizaje 8

Exposición dialogada sobre la formación de la autoestima

Objetivo

- **Conocer el proceso de formación cultural del amor propio por el que pasa todo el ser humano y cómo influye esto en el resto de la vida**

¿Cómo se forma la autoestima?

Su formación inicia desde que somos niños/as a partir de ese momento vamos recogiendo una serie de sentimientos pensamientos sensaciones y experiencias sobre nosotros mismos Vamos recibiendo mensajes de las personas que están a nuestro alrededor primero de nuestros padres y después de los otros familiares de los vecinos compañeros de escuela amigos Son estos mensajes los que nos permiten ir construyendo nuestra autoestima Esa formación dura toda la vida A veces empeora y a veces mejora En nuestra cultura siempre acostumbramos a encontrarle errores a las personas pero cuando alguien hace algo bien no nos damos por enterados somos incapaces de brindarle un elogio decirle te felicito Por ejemplo te queda bien ese peinado en la reunión tus opiniones fueron muy acertadas gran idea la de la otra vez

**El problema es que desde pequeños acostumbramos al niño/a a esto usted
habrá escuchado de padres o madres a hijos frases tales como
andas haciendo desastres como siempre
no sirves para nada
la cabeza no te sirve ni para el sombrero**

**Sin darnos cuenta convencemos al niño de que el o ella de verdad no valen y así
va creciendo con un pobre amor propio y además le enviamos el mensaje de
que lo bueno se ignora y lo malo se recalca**

Estrategia de aprendizaje 9

Acentuando lo positivo

Materiales hojas blancas pilotos de colores (uno para cada participante)
masking tape

Objetivo

- **Mejorar la imagen de ellas mismas a través de la interacción entre ellas mismas**

pegar una hoja blanca en la espalda de cada participante entregar un piloto a cada una Todas deben escribir una cualidad positiva de las otras compañeras no importa que se repitan las cualidades en la hoja si Maria le escribió a Daysi que es inteligente y usted también considera que lo es vuelve y se lo escribe Solo se admiten cualidades positivas Cuando el facilitador lo indique desprenden la hoja de cualidades que tienen en su espalda y una por una leen en voz alta así Yo Marta soy y lee en orden las cualidades que les pusieron Preguntar cómo se sienten después de recibir tantas opiniones satisfactorias sobre ellas Así como nosotros con nuestras opiniones influimos en los demás así también los demás influyen en nosotros

Tercera Sesión

Aspectos del individuo que influyen en la autoestima

Estrategia de aprendizaje 10

Identificando mis debilidades

Fecha julio

duración 3 horas

Materiales hojas blancas y lápices Grabadora cd con grabación de las frases del ejercicio

Estas son las frases que se deben grabar de antemano

- 1 Siento que soy una persona atractiva**
- 2 Soy una persona popular**
- 3 A veces me siento totalmente sola en el mundo**
- 4 Estoy satisfecha con mi cuerpo**
- 5 Escucho pacientemente a los demás aun cuando no esté de acuerdo con sus ideas**
- 6 Si tengo tiempo para relajarme y pasarla bien prefiero leer ver televisión o hacer algo sola**
- 7 Siempre disfruto leyendo algo**
- 8 Soy responsable en mi trabajo y mi hogar**
- 9 Tengo como meta continuar estudiando**
- 10 Trato con respeto a mis vecinos**

Las participantes deben responder sí o no a las frases el ejercicio es personal y no se debe compartir a menos que ellas voluntariamente lo soliciten

El facilitador comenta somos seres muy complejos son muchos los elementos que forman nuestro todo lo que somos Tenemos un elemento o aspecto físico el aspecto social el afectivo el académico y el ético

Cada una de las frases anteriores está relacionada con uno de esos elementos

la 1 y 4 con el aspecto físico

la 2 y 6 con el social

la 3 y 5 con el afectivo

la 7 y 9 con el académico

la 8 y 10 con el ético

El facilitador comenta Identifica en que aspecto te falta desarrollarte esto te ayuda a mejorar porque sabes exactamente en qué debes fortalecerte

Estrategia de aprendizaje 11

Exposición dialogada

Objetivo

- **Conocer que envuelve cada uno de los aspectos que permiten desarrollar el amor propio**

Aspecto físico

Se refiere al hecho de sentirse atractivo físicamente incluye también en los hombres el sentirse fuerte y capaz de defenderse y en las mujeres el sentirse armoniosa y bien dotadas

Aspecto social

Incluye sentirse aceptado o rechazado por los iguales y el sentimiento de pertenencia es decir el sentirse parte de un grupo También se relaciona con el hecho de sentirse capaz de enfrentar con éxito diferentes situaciones sociales por ejemplo ser capaz de tomar la iniciativa ser capaz de relacionarse con personas del sexo opuesto y solucionar conflictos interpersonales con facilidad Finalmente también incluye el sentido de solidaridad

Aspecto afectivo

Está muy relacionada con la anterior pero se refiere a la auto percepción sobre características de personalidad como sentirse

Simpático o antipático

estable o inestable

valiente o temeroso

tranquilo o inquieto

de buen o mal carácter

generoso o tacaño

equilibrado o desequilibrado

Aspecto académico

Se refiere a la auto percepción de la capacidad para enfrentar con éxito las situaciones de la vida escolar y específicamente de la capacidad para rendir bien y ajustarse a las exigencias escolares Incluye también la autovaloración de las capacidades intelectuales como sentirse inteligente creativo y constante desde el punto de vista intelectual

Aspecto ético

Se relaciona con el hecho de sentirse una persona buena y confiable o por el contrario mala y poco confiable También incluye atributos como sentirse responsable o irresponsable trabajador o flojo La dimensión ética depende de la forma en que el niño interioriza los valores y las normas y de cómo se ha sentido frente a los adultos cuando los ha transgredido o ha sido sancionado si se ha sentido cuestionado en su identidad cuando ha actuado mal Su autoestima se verá distorsionada en el aspecto ético El compartir valores

refuerza y mantiene la cohesión de grupo y es muy importante en el desarrollo de la pertenencia que es una de las variables más significativas para la valoración personal

Solicitarles que para la próxima sesión traigan una foto

Cuarta sesión

La escalera de la autoestima

Estrategia de Aprendizaje 12

Fecha agosto

duración 3 horas

Exposición dialogada

objetivo

- Conocer el trayecto o proceso que seguimos en el fortalecimiento de nuestra autoestima

Texto sugendo

Colocar cada aspecto como un peldaño desde el autoconocimiento hasta la autoestima Puede hacerse con cartulinas de colores

Autoconocimiento

Es conocer las partes que componen el yo Cuáles son sus manifestaciones necesidades y habilidades los papeles que vive el individuo dentro de la familia de la comunidad y de la sociedad A través de estos papeles conocer qué piensa siente cómo actúa y porqué actúa de esa forma

Autoconcepto

Es una sene de creencias acerca de uno mismo que se manifiestan en la conducta Si alguien se cree tonto actuará como tonto si se cree inteligente o apto actuará como tal

Autoevaluación

Refleja la capacidad interna de evaluar las cosas como buenas si lo son para el individuo le satisfacen son interesantes enriquecedoras le hacen sentir bien le permiten crecer y aprender considerarlas como malas si para la persona lo son no le satisfacen y le hacen daño

Autoaceptación

Es admitir y reconocer todas las partes de sí mismo como un hecho como la forma de ser y sentir ya que solo a través de la aceptación se puede transformar lo que es susceptible de ello

Autorrespeto

Es atender y satisfacer las propias necesidades y valores Expresar y manejar en forma conveniente sentimientos y emociones sin hacerse daño ni culparse Buscar y valorar todo aquello que lo haga a uno mismo sentirse orgulloso

Autoestima

Es la síntesis de todos los peldaños anteriores Si una persona se conoce y está consciente de sus cambios crea su propia escala de valores y desarrolla sus capacidades y si se acepta o respeta tendrá autoestima

Estrategia de aprendizaje 13

Lista de autoconceptos

Materiales cartulina con la lista hojas blanca para cada participante y lápices

Objetivo

- Reconocer cuáles son las creencias actuales que están limitando su desarrollo

Procedimiento

Repartir hojas blancas y lápices. Pedir que lean el listado que tienen al frente y que seleccionen aquellas características que consideran posean y las escriban en su papel. Se les pide sinceridad para ellas mismas.

El listado es el siguiente

perseverante conflictiva colaboradora haragana estudiosa bochinchosa inteligente egoísta responsable tímida atractiva envidiosa generosa boquisucia entusiasta solidana amorosa honesta paciente sociable. Permitir que las compartan solo las que voluntariamente así lo deseen.

El facilitador comenta: Las creencias que tienes hacia ti mismo determinan tu comportamiento. Si te crees una tonta, tu comportamiento estará acorde con eso; si piensas que eres una mujer muy capaz, harás lo posible por demostrarlo.

Estrategia de aprendizaje 14

Mi autobiografía

Materiales: cartulina 8 y medio por 11 de distintos colores, cinta adhesiva, fotos personales y una cartulina grande con aspectos que deben considerar mientras realizan su autobiografía.

Objetivo

- Conocerse en profundidad y descubrirse como un todo

- 1 El facilitador invita a que cada una relate su biografía
- 2 Esta es la guía
- 3 Me relaciono con mi familia
- 4 mi salud física es

- 5 en cuanto a mis amistades
- 6 utilizo mi tiempo libre
- 7 me dedico a ver tv
- 8 los mayores estímulos que encuentro
- 9 las mayores dificultades que he encontrado
- 10 mi actitud ante el trabajo
- 11 mi compromiso con la familia
- 12 mis cinco mejores cualidades son
- 13 mi mayor éxito
- 14 mi principal fracaso
- 15 mis 3 esperanzas
- 16 preocupaciones o temores
- 17 mis valores

En plenaria cada uno se presenta Si enfatizan en fracasos debe animársele que justo este taller es para que aprenda a descubrir que en medio de todas las dificultades siempre se puede tener esperanza y buscar esa luz al final del túnel y que todas las presentes puedan apoyarle en la lucha Si algunas requieren más tiempo brindárselo

Quinta sesión

Proyecto de vida

Fecha agosto

Duración Tres horas

Estrategia de aprendizaje 15

El gráfico de mi vida

Materiales Cartulina con dibujo de un barco con timón y un barco sin timón

Hojas blancas y 2 paquetes de pilotes de colores lápices

Objetivo

- Brindar una oportunidad a las participantes de trazarse metas a corto mediano y largo plazo

Procedimiento

Se divide en tres la página Una división es para dibujar su pasado la otra para el presente y la última para el futuro Luego se les entrega una hoja de taller donde deben escribir su metas para los siguientes 6 meses 2 años y 5 años Después cada una debe exponerlo en plenana

El facilitador debe explicar que tener un proyecto de vida es como el barco con timón y un buen Capitán sino tenemos metas claras iríamos hacia la deriva Luego repasar los conceptos más importantes y el impacto que ha tenido el seminano en ellas Evaluar el mismo

Propuesta de Seminario para los niños de la Comunidad de El Picacho del distrito de San Carlos

Descripción

Hemos preparado un conjunto de estrategias para trabajar con los niños como un aporte a la prevención de comportamientos relacionado con el alcoholismo y violencia que son dos problemas serios que han expresado las participantes de la comunidad. También queremos brindar un estímulo a aquellas madres que no pudieron participar porque no tenían cuidadores para sus hijos.

Las estrategias incluyen muchas actividades de juego y animación porque durante la investigación observamos que los niños requieren de más repertorios de recreación.

Primera Sesión

Dinámica El papel higiénico

Materiales papel higiénico

Objetivo

- Conocer a los niños
- Que los niños inicien el proceso de reconocer sus cualidades o intereses

Procedimiento

Pasar un papel higiénico de mano en mano y cada niño debe tomar la cantidad que desee. El facilitador también debe tomar un pedazo. Luego con su pedazo lo extiende totalmente y cuenta la cantidad de separaciones que tiene. Por cada separación debe decir algo de sí mismo. Los niños deben hacer lo mismo por ejemplo: si al extender el papel resulta que tiene 6 separaciones deberá decir: Mi nombre es Mirta, tengo 10 años, me gusta estudiar, montar a caballo, mis

amigas son Dora y Katy y estoy feliz de estar aquí Los niños deben decir cualquier cosa relacionada con ellos

Dinamica La carta

El facilitador dice Llegó una carta y todos los niños en conjunto responde ¿Para quién? Para todos los que tienen zapatillas y estos deben cambiar de lugar Se repite la pregunta varias veces cambiando de objeto el facilitador debe fijarse en objetos que tengan la mayoría como por ejemplo sweater jeans reloj correa etc Con 6 veces que se repita es suficiente

Estrategia de aprendizaje 1

Materiales hojas blancas y lápices pastel de tiza Tener toallitas húmedas para limpiar las manos de los niños Cartulina o ppt de lo que debe tener escrito la hoja

Objetivo

- Reconocimiento de sus características más evidentes
- Aceptación de sus características

Procedimiento

Se le entregará una hoja blanca a cada niño y se les pedirá que escriban lo siguiente

Yo _____

Soy _____

Tengo el cabello _____

Tengo los ojos _____

Mis asignaturas preferidas son _____

Me gusta mucho _____

Luego debajo harán un dibujo de ustedes mismos el dibujo lleva un título se llama No hay otro como yo Se les entrega un paquete de lápices pasteles de tiza por cada 5 niños Se pueden partir los lápices Después los niños más grandes deben presentarse con su dibujo y sus características

Segunda sesión

Dinámica Canasta de frutas

Asignar una fruta a cada participante utilizar solo tres ejemplos naranja guineo y mango Luego mencionar una de las frutas y todos los niños que sean esa fruta deben movilizarse a otro puesto o espacio así Se revuelven los guineos se revuelven las naranjas se revuelven los mangos y canasta revuelta todos deben movilizarse Repetirlo a discreción de acuerdo a la receptividad de los niños

Estrategia de aprendizaje 2

Materiales proyector multimedia computadora portátil ppt con el tema

Objetivo

- Introducir al niño en los conceptos básicos de la autoestima

¿Qué es la autoestima? Es el amor que sentimos hacia nosotros mismos
¿Ustedes creen que esos niños se aman? ¿Cómo se dieron cuenta?

Amarse ustedes mismos los puede ayudar a soportar las cosas difíciles que ocurren en sus vidas Los hace sentir capaces de poder alcanzar todas las cosas que desean Les ayuda a hacer el bien si ustedes se aman pueden ser felices Pero ¿quién de ustedes puede amar a alguien que no conoce? Nadie verdad Por esto es importante que tu te conozcas un poco más es decir que sepas qué te gusta y que no te gusta qué sabes hacer y qué falta por aprender

Estrategia de aprendizaje 3

Mi propia bolsa o caja

Materiales pequeñas cajitas como de canastita 5 tijeras pedacitos de foam 5 gomitas calcomanías vanas revistas de color papel de regalo

Objetivo

- Identificar cualidades lindas puede tener dentro y fuera de sí mismo

Procedimiento

Cada cajita es como si fuéramos nosotros y utilizando estos materiales vas a intentar reflejar en el interior de la caja cómo crees que eres tu por dentro y afuera la adornarás de acuerdo a cómo crees que te ven los demás Luego en plenaria lo comparten pero no se debe obligar a ninguno Sería bueno que el facilitador compartiera su propia cajita

Estrategia de aprendizaje 4

Continuar con exposición dialogada

materiales proyector multimedia computadora y ppt

Texto sugiendo

La autoestima es la llave del éxito con la que abrimos la puerta para que sucedan cosas buenas en nuestra vida Si yo me amo primero entonces puedo amar a los demás La autoestima influye en todos los aspectos de nuestra vida En la familia se nota tu autoestima alta si eres cariñoso si ayudas en los que necesitan y si eres obediente En cambio si eres grosero indiferente y siempre le llevas la contraria a mamá y papá algo está sucediendo con tu amor propio La autoestima también influye en tus estudios si tu quieres mucho entonces haces lo posible por ser en la escuela un buen estudiante por aprender nuevas cosas cada día

También la autoestima influye en tu relación con tus amiguitos Si les ayudan cuando lo necesitan (siempre y cuando sean cosas buenas) si te agrada su compañía si los tratas con cariño

También influye en la comunidad existen muchas necesidades por ejemplo limpieza de la escuela del salón cultural

Como pueden observar la autoestima afecta todo lo que hacemos por esto debemos quererlos mucho

Estrategia de aprendizaje 5

Si yo fuera

Materiales hojas blancas y lápices

Objetivo

- Conocer sus gustos y que descubran si se están identificando con situaciones o cosas de valor o se están devaluando

Procedimiento

Los niños deben establecer las siguientes comparaciones

Si yo fuera un animal sería porque

Si yo fuera un árbol sería porque

Si yo fuera una comida sería porque

Si yo fuera un color sería porque

Si yo fuera un personaje de una cómica sería porque

Si pudiera ser alguien más sería porque

Es importante permitir que todos los niños compartan lo que escribieron para que el facilitador pueda identificar niños con autoestima baja

Estrategia de aprendizaje 6**Listado de auto conceptos**

Materiales fotocopias con listado de autoconceptos lápices afiches que dicen
Cree en ti mismo Jesús te ama el Poder está en ti Proyector multimedia y ppt
con explicación sobre autoconcepto

Objetivo

- Reconocer las creencias que tienen sobre sí mismos

Procedimiento

Entregar una hoja de autoconceptos a cada niño y pedirle que lean el listado que está al frente y que escriban en su página solo aquellas cualidades que ellos consideran que tienen

alegre

amistoso

generoso

valiente

terco

simpático

humilde

atractivo/a

orgulloso

observador

educado

inteligente

estudioso

perseverante

con sentido del humor

con interés hacia los demás

comprensivo
 estable
 confiable
 sencillo
 con paciente para escuchar
 agradable
 divertido
 con voz potente
 detallista
 creativa
 con ganas de hacer cosas
 con interés hacia la naturaleza
 perfeccionista

Luego explicar que autoconcepto es todo lo que pienso de mí mismo si pienso que soy malo me comportaré como malo si pienso que soy tonto siempre estaré haciendo payasadas pero si desde que me levanto pienso en lo inteligente y capaz que soy entonces me comporto como alguien que sabe mucho y que le gusta estudiar

Estrategia de aprendizaje 7

Acentuando lo positivo

materiales Hojas blancas pilotos de colores masking tape

Objetivo

- Mejorar la imagen que tienen de ellos mismos mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales

Procedimiento

Pegar una hoja blanca en la espalda de cada participante Entregar un piloto a cada niño

Todos deben escribir una cualidad positiva a los otros compañeros no importa que se repitan las cualidades en la hoja Luego cuando el facilitador lo indique todos se arrancan de la espalda la hoja y uno por uno lo leen en voz alta así Yo Miguelito soy y lee en orden todas las cualidades que le pusieron Preguntar cómo se sienten después de haber leído las opiniones buenas que tienen sus compañeros sobre ellos Así como nuestras opiniones influyen en los demás así también los demás influyen en nosotros

Terminar con una dinámica de animación Recomendamos una que tiene por nombre casa inquilino terremoto

Tercera sesión

Dinámica de animación El naufragio

Repaso de la sesión anterior

Estrategia de aprendizaje 8

Exposición dialogada

Materiales Proyector multimedia ppt

¿Cómo se forma la autoestima?

Se forma desde que nacemos a partir de ese momento vamos recogiendo una sene de sentimientos sensaciones y experiencias Vamos recibiendo mensajes de las personas que están a nuestro alrededor primero de nuestros padres después de los familiares más cercanos en adelante de amigos cercanos compañeros de escuela Son estos mensajes los que nos permiten ir construyendo nuestra autoestima Esa formación dura toda la vida a veces empeora y a veces mejora

En nuestra cultura siempre acostumbramos a encontrarle errores a las personas pero cuando alguien hace algo bien no nos damos por enterados somos incapaces de brindarle un elogio decirle te felicito

Se permite que los niños reflexionen sobre la presentación en ppt procurar llevar imágenes positivas de niños ayudándose compartiendo juntos sonrientes limpiando playas etc

Estrategia de aprendizaje 9

un pez debe ser pez

materiales grabadora y cd con cuentos grabados

objetivo

- Iniciar el proceso de auto aceptación para reconstruir la autoestima
- Reconocer características de niños con autoestima alta y baja

Procedimiento

Decirle a los niños que ahora vamos a escuchar al cuenta cuentos que deben escuchar con atención porque después vamos a reflexionar

Cuento Un pez debe ser pez

Los animales del bosque un día se dieron cuenta de que ninguno de ellos era el animal perfecto. Los pájaros volaban muy bien pero no nadaban ni escarbaban. La liebre era una estupenda corredora pero no volaba ni sabía nadar. Y así todos los demás. ¿No habría una manera de establecer una academia para mejorar la raza animal? Dicho y hecho. En la primera clase de carrera el conejo fue una maravilla y todos le dieron sobresaliente pero en la clase de vuelo subieron al conejo a la rama de un árbol y le dijeron vuela conejo. El animal saltó y se estrelló contra el suelo con tan mala suerte que se rompió dos patas y fracasó también en el examen final de carrera. El pájaro fue fantástico volando pero le pidieron que excavara como el topo. Al hacerlo se lastimó las alas y el

pico y en adelante tampoco pudo volar con lo que ni aprobó la prueba de excavación ni llegó a aprobar la de vuelo

Convenzámonos un pez debe ser pez un estupendo pez un magnífico pez pero no tiene porque ser un pájaro Un niño inteligente debe sacarle punta a su inteligencia una niña que dice bien poesía debe practicar mejor su talento una niña que dibuja y pinta bien debe cultivar ese arte alguien que es bueno en matemáticas debe seguirse esforzando en esa área principalmente Cuando aprendemos a amar lo que somos seremos capaces de convertir lo que somos en una maravilla

Otros cuentos

Malina era un aníña de 9 años Todos los días a la hora del recreo salía corriendo por las escaleras y empujaba a los niños que iban delante de ella Si se caían en vez de ayudarlos ella se reía En el patio de la escuela se la pasaba molestando a los otros y le encantaba agarrarse a golpes con cualquiera cuando perdía la pelea le gritaba vulgaridades a los otros niños

¿cómo crees que la niña Malina tiene su autoestima? ¿alta o baja?

¿Porqué?

Cuando Malina sea grande si sigue así ¿Cómo crees que se comporte en el trabajo? ¿Qué clase de mamá va a ser?

Escuchemos este otro

maluco era un niño de 9 años que nunca hacía sus tareas los cuadernos los llevaba el día que no le correspondía parece que no revisaba el horario Cuando los demás compañeros estaban trabajando en clase les hacía muecas para burlarse de ellos porque se sentía tan mal que quería que los demás también se sintieran mal Fácilmente provocaba peleas porque se levantaba de su puesto y le pegaba a sus compañeros o les destruía las cosas Nadie lo soporta es posible que lo expulsen de la escuela para el otro año

¿Qué escuela crees que desee recibir a un niño así?

¿Cómo está la autoestima de ese niño? ¿alta o baja?

cuando maluco sea grande si sigue así ¿Cómo será en el trabajo?

¿Qué clase de papá crees que sea?

Amable era una niña que le hacía honor a su nombre en casa le ayudaba a su mamá a los quehaceres y le gustaba jugar con su hermanito de 2 años al cual cuidaba mucho Tenía siempre su recámara limpia y acomodada Camino de su escuela le decía buenos días a todas las personas que veía ya la gente la conocía porque era una de las pocas niñas que lo hacía Lo mismo cuando llegaba a la escuela estaba feliz saludaba a todos y nunca decía palabras sucias Brndaba su apoyo a los compañeros cuando no entendían algo y ayudaba a la maestra cuando lo necesitaba Siempre la escogen para hacer cartelones para la escuela y para el concurso de escritura porque su letra es clara y sin faltas ortográficas Lo que ocurre es que ella practica mucho en su libro de caligrafía

¿Cómo está la autoestima de esta niña? ¿alta o baja?

Cuando Amable sea grande si sigue así ¿Cómo será en el trabajo?

¿Qué clase de mamá será?

A Exitoso un niño de 10 años le encantaba aprender siempre lo podías ver en su tiempo libre en la biblioteca leyendo algun libro Cada vez que leía se daba cuenta que desconocía algunas palabras por eso siempre usaba el diccionano y descubria muchas palabras que antes desconocía

En el salón de clases siempre que levantaba la mano para contestarle a la maestra todos sabían que iba a responder de una excelente forma ya que utilizaba palabras adecuadas y no tenía muletillas El le ayudaba a sus compañeros que tenían dificultades para leer a veces los invitaba a su casa a practicar lectura y los animaba a usar el libro de caligrafía

¿cómo crees que está la autoestima de ese niño? ¿alta o baja?
 cuando sea grande si sigue así ¿Cómo será en el trabajo?
 ¿Qué clase de papá será?

Estrategia de Aprendizaje 10

Construcción de Títeres

Materiales lana foam goma fina moldes redondos palitos de paleta y pilotos de colores

Objetivo

- Fortalecer la identidad

Procedimiento

Construir un títere lo más parecido a ustedes mismos Apoyar a los niños en la confección

Cuarta Sesión

Dinámica de animación

Se les pide que se imaginen un barco y que la proa es la parte del frente del barco la popa la parte trasera babor es la izquierda y estribor la derecha

Cuando el facilitador diga todos a babor deben correr a la izquierda cuando diga todos a la proa deben correr al frente y así sucesivamente

Estrategia de aprendizaje 11

El magnetismo del elogio

Materiales un platito con arena para cada niño y pequeño imán para cada uno
 Se debe comprobar que la arena suficiente hierro sino se debe limar un clavo y agregarlo a la arena

Objetivo

- **Aprender a ser agradecidos con la vida que Dios nos regala**

Procedimiento

Preguntar a los niños quienes solo tienen el plato de arena si pueden distinguir o extraer con los dedos las partículas diminutas de hierro permitirle que experimenten Preguntarse qué se podría usar para extraerlas Ahora agarre un imán y demuestre cómo se pegan a este las partículas de hierro entregue un imán a cada niño y deje que experimenten

Luego el facilitador comenta Que el platito de arena representa un día en sus vidas y el imán simboliza un corazón agradecido Un corazón agradecido puede reflexionar sobre su día y encontrar muchas satisfacciones en este de la misma forma que el imán atrae el hierro de la arena Un corazón desagradecido es como tus dedos que no podían encontrar ni un poco de hierro

Un corazón lleno de gratitud encontrará algo por lo cual sentirse agradecido cada hora del día

Vamos a hacer una ronda para ver si ustedes son como sus imanes Uno por uno va a pensar en algo por lo cual darle gracias a Dios Cuando mostramos gratitud dicha gratitud funciona como un imán y atrae más cosas buenas a nosotros

Estrategia de aprendizaje 12

Intercambio de elogios

Materiales pedacitos de foamí calcomanías que digan excelente bravo muy bien revistas gomas tijeras

Procedimiento

Construir una carta adornada que le diga a un compañero todo lo bueno que es
 Luego debe entregársela Aquí el facilitador debe estar pendiente para que
 ningún niño se quede sin carta Sugerimos mejor escribir todos los nombres de
 los niños y que se escoja al azar

Dinámica de animación

un dos tres pan con queso

Estrategia de aprendizaje 13**Objetivo**

Destacar la importancia de un abrazo y motivar para que se den un abrazo

Solicitar que el día siguiente vayan en pantalón

Quinta sesión**Dinámica de animación**

Materiales 2 pelotas de football y chocalitos para los niños refrigerio

Procedimiento

Hacer dos equipos y colocar en columna a los niños uno detrás de otro al
 último niño de cada equipo se le dará una pelota que debe pasar por debajo de
 las piernas al compañero de adelante y este la agarrará para seguirla pasando
 adelante cuando llega donde el primero este sale corriendo y desde atrás inicia
 el recorrido de la pelota el juego termina cuando el que está de último llega de
 primero y ese será el equipo ganador

Estrategia de aprendizaje 14**Diferencia entre elogio y ofensa**

materiales Bolsita de piedrita y bolsita de algodón para cada niño

Objetivo

- Distinguir los sentimientos y emociones que generan un elogio de un insulto

Procedimiento

Repartir las dos bolsitas a cada niño Preguntarles si notan alguna diferencia entre las bolsas Pedirles que se la pasen por la cara como acariciándola después que reflexionen un poco diciendo que la bolsa de piedras representa todos los insultos que recibimos y que la bolsa de algodón todos los elogios Preguntar ¿cuál de las bolsas prefieren? Presta atención cada vez que tu quieras hablarle a otro piensa que tu quieres que te traten con un algodón por lo tanto también debes tratar a los otros así de bien

¿Cómo puedo ser un algodón para los otros niños o personas?

Escuchando a los otros con respeto
apoyando a los demás en sus dificultades
Dialogando sin gritar ni insultar
diciendo cosas buenas a mis compañeros

Estrategia de aprendizaje 15**Elaboración de un afiche**

materiales cartulinas blancas lápices pastel de tiza y lápices mongol

Objetivo

- Evaluar aprendizaje desarrollado por los niños

Procedimiento

Dibujar en la cartulina porqué es importante el amor propio en qué aspectos de la vida influye Repartir los lápices para que pinten

Dinámica de animación para el cierre

con los mismos dos equipos de la primera dinámica Pedirles que se sienten en el suelo con las piernas estiradas hacia el frente Son dos hileras una por equipo Al primero de cada equipo se le coloca la pelota en sus piernas Cada equipo deberá pasar de pierna en pierna sin usar las manos la pelota si la pelota se cae deben iniciar nuevamente El primer equipo que llegue es el ganador

BIBLIOGRAFÍA

- 1 ANDER EGG E 1996 Planificación Educativa Séptima edición
Editorial Magisterio del Río de La Plata Buenos aires Argentina**
- 2 ANDER EGG E 1996 La educación de adultos como organización para
el desarrollo social Editorial del Magisterio del Río de La Plata Buenos
Aires Argentina**
- 3 ANDER EGG E 1999 El taller Una alternativa de renovación
pedagógica Editorial Magisterio del Río de la Plata**
- 4 BERNAL J DE PROSPERI A y MURRAIN S La Educación
panameña el tránsito hacia su modernización**
- 5 BERK L 1999 Desarrollo del Niño y del Adolescente**
- 6 CASANOVA M Manual de Evaluación Educativa**
- 7 COLL C 1997 ¿Qué es el constructivismo? Editorial Magisterio del Río
de la Plata Argentina**
- 8 COLL C 2000 El constructivismo en el aula Biblioteca de Aula Serie
Pedagógica y Práctica España**
- 9 DAVIS E 1993 Mujeres latinoamericanas en cifras FLACSO/Instituto
de la Mujer España**
- 10 DAVIS K y NEWSTROM J 2000 Comportamiento Humano en el
trabajo Décima edición McGraw Hill México**
- 11 DE GARCÉS C y GARCÉS H 2005 Métodos y Técnicas para Optimizar
su Docencia**
- 12 DELORS J IMAGI I y otros 1996 La Educación encierra un tesoro
Ediciones UNESCO**
- 13 DE PÉREZ A 1998 Mujeres Ejecutivas panameñas PNUD Panamá**

- 14 D SOUZA A 1998 Éxito en el Liderazgo Manual del líder Editorial Salterrae España
- 15 DÍAZ BARRIGA F y HERNÁNDEZ G 2002 Estrategias docentes para un aprendizaje significativo Una interpretación constructivista Segunda edición McGrawHill México
- 16 DUBRIN A 2000 Fundamentos de Administración Internacional Thomson Editores
- 17 FINZEL H 1998 El libro de los líderes Sus 10 errores más comunes Ediciones las Américas
- 18 FLÓREZ R 1999 Evaluación Pedagógica y Cognición McGraw Hill Bogotá Colombia
- 19 GOOD T y BROPHY J 1995 Psicología Educativa Quinta edición Traducción de alberto Velásquez McGrawHill México
- 20 HELLRIEGEL D SLOCUM J y WOODMAN R Comportamiento Organizacional Thomson Paraninfo editores
- 21 HERNÁNDEZ R FERNÁNDEZ C y BAPTISTA P 2000 Metodología de la investigación Primera edición McGraw Hill México
- 22 KOESTENBAUM P Liderazgo La grandeza interna Prentice-Hall
- 23 LEAHEY T y HARRIS R 1998 Aprendizaje y Cognición Madrid España
- 24 LICHA I 1996 La investigación y las universidades latinoamericanas en el umbral del siglo XXI los desafíos de la globalización Edición ciudad universitaria México
- 25 MARRINER TOMEY A 1996 Administración y Liderazgo en Enfermería Quinta edición Mosby/doyma Libros S A Madrid España
- 26 MASON R y LIND D Estadística para Administración y Economía Macrodiseño Editorial S A México D F

- 27 MOLINO Z 1997 Planeamiento didáctico Fundamentos Principios estrategias y procedimientos para su desarrollo Editorial Universidad Estatal a distancia San José Costa Rica
- 28 MONDY W y NOE R 1997 Administración de Recursos Humanos Prentice-Hall Sexta edición México
- 29 MONEREO C CASTELLÓ M CLARIANA M y otros 2001 Estrategias de enseñanza y aprendizaje Editorial Graó Barcelona
- 30 PÉREZ R 2002 El constructivismo en los espacios educativos Impresora Obando Cartago
- 31 PICÓN C y GOLCHER I Mujeres Panameñas Frente al siglo XXI Instituto de la Mujer UNESCO
- 32 ROBBINS S 2000 Comportamiento Organizacional Prentice-Hall
- 33 THOMPSON A y STRICKLAND J 2003 Administración Estratégica edición McGraw Hill Interamericana México
- 34 UNGO U 2000 Para Cambiar la vida Política y pensamiento del feminismo en América Latina IMUP Panamá
- 32 WOOLFOLK A 1999 Psicología Educativa Séptima edición Pearson educación México

TESIS

- Tesis Universidad de Educación a distancia de Panamá GUDIÑO L y DE FRIAS N 1996 Didáctica Doctorado en educación
- Tesis Facultad de Agronomía de la Universidad de Panamá HERRERA A 1980 El liderazgo local en el desarrollo rural
- Tesis Facultad de Agronomía de la Universidad de Panamá VILLALOBOS E 1981 El Liderazgo rural como fuente vital de desarrollo en la comunidad

FOLLETOS REVISTAS Y PERIÓDICOS

- Textos de la Rectoría Editorial Universitaria Panamá 1996

**Las transformaciones educativas en Iberoamérica Tres desafíos Democracia
Desarrollo e Integración Editorial Troquel S A Organización de Estados
Iberoamericanos de Educación**

**Reconocer las Voces de la Historia Derechos Humanos y diversidad en la
educación Consejo superior universitario Centroamericano CSUCA
Cuadernos educativos No 15 1998**

**Luna Ennio Ruíz Antonio Educación y derechos humanos en la universidad
del El Salvador Cuaderno educativo No 20 Comisión Europea 1999**

**Memoria del primer foro regional La universidad centroamericana hacia el
tercer milenio Octubre 1996**

**De Arrocha Xiomara Hacia una didáctica para el desarrollo de estrategias de
aprendizaje en los estudiantes Oficina de UNESCO para Centroamérica y
Panamá 1998**

**Revista Ellas del viernes 22 de octubre 2004 Artículo de formación educativa
Página 11**

**Periódico La universidad Noviembre 2004 Actualidad La mujer y sus logros
Página 14**

Plan Nacional Mujer y Desarrollo 1994 2000

**V Informe Nacional Clara González Situación de la Mujer en Panamá 2008
2010 Instituto Nacional de la Mujer Universidad de Panamá**

**Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Instituto
Nacional de la Mujer**

CONFERENCIAS

**Conferencia El papel de la educación frente a las nuevas condiciones de
productividad y competitividad de Ernesto Ottone**

**Ponencia Mujeres y Política Educativa en Panamá a inicios del siglo XX de
Yolanda Marco Serra en el Compendio *Mujeres genero e historia en America
Central durante los siglos XVIII XIX y XX* De Eugenia Rodriguez, Costa Rica.**

INFOBIBLIOGRAFÍA

<http://www.mercado.com.ar/mercado/mo/lazzati/l22-0797/htm/L22-0797.asp>

<http://www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml#ESTILOS>

<http://roble.pntic.mec.es/~msanto1/lengua/1venover.htm>

http://www.radiodos.com/paginas/archivo/psicologia/comunicacion_en_el_trabajo.php

<http://definicion/liderazgo.com>

<http://www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml>

<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%205/superliderazgo.htm>

http://www.creatividadfeminista.org/articulos/2004/desa04_uraniaungo.htm

http://www.creatividadfeminista.org/articulos/2004/desa04_uraniaungo.htm

http://www.iica.int/comuniica/n_12/espanol/art.asp?art=11

http://tochtli.fisica.uson.mx/educacion/la_psicolog%C3%ADa_de_aprendizaje_de_l.htm

<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num8/doc11.htm>

Entrevistas Realizadas

Maestro de la Comunidad de el Picacho : Carlos Escobar

Regidor de la Comunidad de el Picacho : José Vega.

Anexo 1

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST-GRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR (acceso directo)

Entrevista semi-estructurada

Objetivo

- Diagnosticar el grado de conocimiento de las posibles participantes en la temática de liderazgo
- Determinar sus antecedentes de liderazgo
- Conocer sobre las acciones comunitarias para planificar talleres de acuerdo a la realidad
- Reclutar a las participantes

¿Cuál es su nombre edad?

¿Hasta que grado de la escuela estudió?

¿Alguna vez ha estado usted encargada de algo en la comunidad?

¿Cuáles son los comités que existen en la comunidad?

¿Ha pertenecido a alguno de estos? Si es así ¿Qué hacía usted?

¿Tiene buenas relaciones con los miembros de su comunidad?

¿Admira usted a alguien de la comunidad? ¿Porqué?

¿Le gustaría mejorar algunas cosas de su vida en la comunidad?

¿Como cree que puede lograrlo?

¿Ha asistido en los últimos 5 años a algún seminario o estudio de algún tema?

¿Alguna vez ha escuchado la palabra liderazgo?

¿Estaría dispuesta a participar en una capacitación sobre liderazgo?

Anexo 2

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST-GRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR (acceso directo)

A continuación le presentamos un conjunto de acciones que realiza la gente cuando está dentro de un grupo. Deseamos conocer el grado de importancia que tienen para usted esas acciones.

INSTRUCCIONES

Marque con una X el grado de importancia que tiene para usted esa acción dentro de un grupo.
 Por ejemplo:

ACCIÓN	Grado de importancia				
	indispensable	Sumamente importante	Medianamente importante	Poco importante	No es necesario
Evitar conflictos	X				

Indispensable significa que la importancia de esa acción dentro del grupo es máxima.

No es necesario significa que no es importante esa acción dentro de un grupo.

	Indispensable	Sumamente importante	Medianamente importante	Poco importante	No es Necesario
Escuchar con atención					
Expresar mis opiniones					
Ser breve al responder					
Animar a los otros a expresarse					
Pensar antes de hablar					

Notar las reacciones a mis comentarios					
Observar tensiones en el grupo					
Ver cuando el grupo evita un tema					
Notar quien habla contra quien					
Observar quien está siendo aislado					
Darme cuenta si hay interés en el grupo					
Comunicar los problemas y los objetivos del grupo					
Invitar a dar ideas y opiniones					
Aclarar preguntas					
Ver por igual ventajas y					

desventajas de cada idea					
-----------------------------	--	--	--	--	--

	Indispensable	Sumamente Importante	Medianamente Importante	Poco Importante	No es necesario
Ayudar a los demás a llegar a un acuerdo					
Expresar mi aprecio					
Manifestar Abiertamente Mi desacuerdo					
Decir lo que siento					
Intentar vencer a los demás					
Tratar de ayudar					
Confiar en los demás					
Tomar decisiones firmes					
Aceptar las diferencias					

Dejar claro mi disgusto Cuando no aceptan mis ideas					
Poner en su sitio al que dice algo malo de mí					
Comprender porque hago lo que hago					
Darme cuenta en que estoy fallando como miembro del grupo					

Anexo 3

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

En una escala de 1 a 5 siendo el uno lo menos satisfactorio y 5 lo más satisfactorio reflexiona sobre tu comportamiento en el grupo

1 Me esfuerzo por fomentar mis propias ideas Influir en los otros
1 2 3 4 5

2 Tengo apertura al expresar mis verdaderos pensamientos
1 2 3 4 5

3 Puedo escuchar usar y mejorar las ideas de los otros
1 2 3 4 5

4 Puedo ser consciente de los sentimientos de los otros miembros del grupo incluso cuando no lo expresan abiertamente
1 2 3 4 5

5 Tengo capacidad para aceptar el rechazo de mis ideas
1 2 3 4 5

6 Puedo dar incentivo apoyo y aprecio a los otros miembros del grupo
1 2 3 4 5

Anexo 4



Participantes respondiendo que entienden por Liderazgo



Participantes autoevaluando su comportamiento dentro de un grupo



Participantes vivenciando la importancia de trabajar en equipo para el logro de una tarea



Participantes decidiendo cómo hacer reuniones efectivas



Participantes decidiendo qué es más importante dentro de una reunión



Participantes vivenciando la importancia de la comunicación